

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENTENSI KARYAWAN,
GAYA KEPEPIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MAKMUR NIAGA NUSANTARA
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD ARIS

NPM.20.01.11.01.05

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

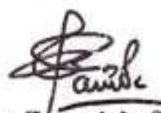
UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aris
Nomor Pokok/NPM : 2001110105
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-03-2024 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN. 0222096301

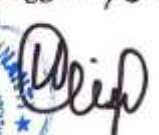
Tanggal 30-04-2024 Pembimbing II : 
Dian Septianti, SE. MM
NIDN. 0206098501

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 30-04-2024

Ketua Program Studi
Tanggal 30-04-2024




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





Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aris
Nomor Pokok/NPM : 2001110105
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang

Tanggal 30-03-2024 Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, SE.,M.M
NIDN. 0222096301

Tanggal 30-03-2024 Penguji I : 
: Dian Septianti, SE. MM
NIDN. 0206098501

Tanggal 30-03-2024 Penguji II : 
: Herlan Djunaidi, SE.,M.Si
NIDN. 0219086101

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 30-03-2024

Ketua Program Studi

Tanggal 30-03-2024




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

59/PS/DFEB/24


: Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Muhammad Aris

Nomor Pokok/NIRM : 20.01.11.01.05

Fakultas/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh, Pelatihan, Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tiada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 27 April 2024


Muhammad Aris

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Saya tidak mampu bersaing dengan beliau yang ahli ibadahnya.
Tapi saya akan bersanding dengan parah pendosa yang bersujud dalam
taubat nausaha-nya.”**

(Aris Astaman)

Motto:

**“Orang yang meninggalkan tugas memang sampah tapi orang yang
meninggalkan temannya lebih rendah dari sampah.”**

(Obito Uchiha)

“Cinta adalah sebuah awal dari kebencian.”

(Madara Uchiha)

Persembahan:

- 1. Kedua orang tua.**
- 2. Seluruh keluarga besar.**
- 3. Para dosen yang kuhormati.**
- 4. Teman-teman seperjuangan.**

Persembahan :

**Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya. (QS. Al Baqarah:286)**

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah skripsi penulis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Program Sarjana (1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis ayahanda Bustaman dan Nurbaiti yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menurut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat :

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal AE, M.S. Rektor Universitas Tridianti Palembang

2. Ibu Dr Msy.Mikial.SE.M.Si.Ak.CA.CRS Dekan Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Uniuversita Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM Selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, S.E,M.M. selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dan penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universita Tridianti Palembang yang tak kenal Lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonimi dan bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, khususnya teman teman dekat yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Pimpinan serta karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang yang telah memberikan izin meneliti sehingga dapat menyelesaikan dengan baik
10. Terima kasih juga teruntuk kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang 27 April 2024

Muhammad Aris

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teroris	7
2.1.1 Pelatihan Kerja	7
2.1.2 Dimensi dan Indikator pelatihan	10
2.1.3 Manfaat pelatihan	12
2.1.4 Tujuan Pelatihan.....	14
2.1.5 Metedo Penelitian	15
2.1.6 Komponen Pelatihan Kerja	18
2.1.7 Tahapan Pelatihan kerja	18
2.2 Kompetensi Karyawan	21
2.2.1 Pengertian Kompetensi Karyawan	21
2.2.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	24
2.2.3 Manfaat Kompetensi.....	25
2.2.4 Komponen Kompetensi.....	26
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	29
2.3 Gaya Kepemimpinan	31
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
2.3.2 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	33
2.3.3 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan.....	34

2.3.4	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	37
2.3.5	Syarat-syarat Kepemimpinan	38
2.4	Disiplin Kerja.....	39
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	39
2.4.2	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	41
2.4.3	Tujuan dan Disiplin Kerja	42
2.4.4	Manfaat Disiplin Kerja.....	42
2.4.5	Jenis-jenis disiplin	43
2.5	Kinerja karyawan	45
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	45
2.5.2	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	46
2.5.3	Komponen Penilaian Kinerja Karyawan	47
2.5.4	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	49
2.5.5	Tujuan Penilai Kinerja Karyawan	50
2.6	Penelitian Lain Yang Relavan	52
2.7	Kerangka Berpikir	54
2.8	Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN		56
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.1.1	Tempat Penelitian	56
3.1.2	Waktu Penelitian.....	56
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.2.1	Sumber Data.....	57
3.2.1.1	Data primer	57
3.2.1.2	Data sekunder.....	57
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.2.2.1	Observasi.....	58
3.2.2.2	Kuensioner.....	58
3.2.2.2	Wawancara	58
3.2.2.3	Dokumentasi	59
3.3	Populasi dan Sampel dan Sampling.....	59
3.3.1	Populasi.....	59
3.3.2	Sampel	59
3.3.3	Sampling	59

3.4	Rancangan penelitian	60
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	61
3.5.1	Variabel Penelitian	61
3.5.2	Definisi Operasional.....	61
3.6	Intrument Penelitian	64
3.7	Uji Instrument Penelitian	64
3.7.1	Uji Validitas.....	64
3.7.2	Uji Realibitas.....	65
3.8	Uji Amsumsi Klasik	65
3.8.1	Uji Normalitas	66
3.8.2	Uji Multikolinearitas	66
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
3.9	Teknik Analisi Data	67
3.9.1	Analisis Regresi Berganda.....	67
3.9.2	Analisis Koefisien korelasi.....	68
3.9.3	Analisi Koefiensi Determinasi (R^2).....	68
3.10	Uji Hipotetis	69
3.10.1	Uji Simultan (F).....	69
3.10.2	Uji Parsial (t).....	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1	Hasil Penelitian	72
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	72
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang 72	
4.1.1.2	Visi Dan Misi PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	72
4.1.1.3	Stuktur Organisasi PT Makmur Niaga Nusantara Palembang....	73
4.1.1.4	Pembagian Tugas.....	73
4.1.2	Karaktersistik Responden	76
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	78
4.1.3	Hasil Instrument Penelitian	79
4.1.3.1	Uji Validitas	79
4.1.3.2	Uji Realibilitas.....	82

4.1.4	Uji Asumsi Klasik	83
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	83
4.1.4.2	Multikolinieritas.....	84
4.1.4.3	Heteroskedastisitas	85
4.1.5	Teknik Analisis Data	86
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.1.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.1.6	Uji Hipotesis	90
4.1.6.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	90
4.1.6.2	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	91
4.2	Pembahasan.....	92
4.2.1	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	92
4.2.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	93
4.2.3	Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	93
4.2.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	94
4.2.5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1	KESIMPULAN.....	95
5.2	SARAN	96
	DAFTAR PUSTAKA	56
	LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pnelitian Lain Yang Relavan.....	52
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	60
Tabel 3.3 Skala Likert.....	63
Tabel 3.4 Korelasi.....	67
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	77
Tabel 4.2 Usia Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang.....	77
Tabel 4.3 Pendidkan Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang.....	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1).....	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X_2).....	80
Tabel 4.6 Uji Hasil Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3).....	81
Tabel 4.7 Uji Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_4).....	81
Tabel 4.8 Uji Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoliniritas.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikat Simultan (Uji F).....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Sinifikan Parsial (Uji t).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	86
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Makmur Niaga Nusantara Palembang.....	73
Gambar 4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastitas	86

ABSTRAK

MUHAMMAD ARIS, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang (Dibawah bimbingan Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. dan Ibu Dian Septianti, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel convenience sampling. Teknik convenience sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2), Gaya Kepemimpin (X_3) dan disiplin kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Disiplin Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

MUHAMMAD ARIS, *The Influence of Training, Employee Competency, Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance of PT Makmur Niaga Nusantara Palembang (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, S.E., M.M. and Mrs. Dian Septianti, S.E., M.M.)*

This research aims to determine the influence of training, employee competency, leadership style and work discipline on employee performance at PT Makmur Niaga Nusantara Palembang. Determining the sample in this study used convenience sampling techniques. The convenience sampling technique is a sampling technique based on the availability of elements and the ease of obtaining them. The type of data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression.

he research results based on the F test results show that Training (X_1), Employee Competency (X_2), Leadership Style (X_3) work discipline (X_4) simultaneously influence Employee Performance (Y). Based on the results of the t test, it shows that the Training variable (Y). Based on the results of the t test, it shows that the variables Training (X_1), Employee Competency (X_2), Leadership Style (X_3), Work Discipline (X_4) partially influence Employee Performance (Y).

Keywords: *Training, Employee Competency, Leadership Style and Work Discipline*

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Aris, dilahirkan di Palembang pada tanggal 02 Februari 1995 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan tahun 2008 di Pekanbaru dan Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di Palembang Pada tahun 2020 Saya memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2015 Saya bekerja mencari uang sendiri untuk mengangkat Ekonomi Keluarga hingga sampai saat ini saya bekerja sembari kuliah demi mencapai Gelar Sarjana

Palembang Maret 2024

Muhammad Aris

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau memperlambat tercapainya tujuan organisasi. Pada prinsipnya, sumber daya manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan biasanya dapat diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai target yang di harapkan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan , sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. 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 (2017:114). Pelatihan dapat menjadi sarana motivasi bagi karyawan untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka. Jika dikelola dan dipersiapkan dengan baik pula. 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.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapasitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut kompetensi. Artinya, kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan juga salah satu faktor penting dalam dunia kerja atau organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi memandu, menuntun, membimbing, membangun. Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Rivai dalam Syaib (2017:10) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Emmel dalam Syuaib (2017:20) disiplin yaitu sebagai nsuatu system aturan untuk mengedalikan perilaku.

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, disiplin kerja menjadi salah satu strategi yang efektif untuk melihat kinerja karyawan, Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT Makmur Niaga Nusantara Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan atau distributor Smartfren. Smartfren adalah jasa telekomunikasi berbasis teknologi CDMA yang memiliki akses seluler dan mobolitas terbatas (fixed wireless access) dan memiliki jaringan CDMA EV- DO (jaringan bergerak setara dengan 3G broadband) terbesar di indonesia.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja mengakibatkan berpengaruh ke pelatihan dan kopetensi karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan kurang optimal dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi karyawan yaitu kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seperti kurangnya keterampilan komunikasi dengan responden, terdapat karyawan yang

belum mampu menjelaskan tujuan survey dengan jelas kepada responden, kurang mengajukan pertanyaan dengan baik dan kurang mendengarkan dengan baik tanggapan dari responden. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan dengan baik hasil survey menjadi tidak akurat.

Selanjutnya mengenai Fenomena Pelatihan dan disiplin kerja di PT Makmur Niaga Nusantara, terdapat kurangnya keseimbangan pelatihan dikarna kan membuat karyawan kurang disiplin terhadap masuk nya jam kerja, dan karyawan sering telat mengakibatkan kinerja karyawan memburuk sehingga terdapat absensi yang kurang baik dan membuat karyawan mendapatkan surat peringatan(SP). Selain pemberian Pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana suatu manajemen dikelola dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai Pelatihan, Kompetensi karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?

2. Apakah Pelatihan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja-kinerja Karyawan pada PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
3. Apakah Kompetensi Karyawan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
5. Apakah disiplin kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Apakah pelatihan, Kompetensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
2. Apakah Pelatihan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja-kinerja Karyawan pada PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
3. Apakah Kompetensi Karyawan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?
5. Apakah disiplin kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, ilmu dan penerapan serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Uiversitas Tridinanti Palembang.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Makmur Niaga Nusantara Palembang tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan menyangkut kecerdasan emosional, keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi. Sehingga dikemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemeceahan problema apa saya 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

- Agustini, Annisa, Nur, Purnaningsih, Ninuk. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan, Fakultas Ekologi Manusia, Volume 16, No. 1, Februari 2018.*
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis JIAGANIS, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17.*
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). *The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. Journal of Research in Psychology (JRP). Vol. 1. No.4. pp. 13-66.*
- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen. Vol.8. No.1., April 2016.*
- Fajrin, Istiqamah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.*
- Ferdous, Jannatal. 2017. *A Journey of Organization Theories: From Classical to Modern. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 12, Issue 2 (April). ISSN 2289-1552*
- Goestiandi, Ekuslie, Gomulya, Berny. 2018. T.P. Rachmat on Excellent. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.*
- Hadiansyah, Andri, Purnamasari, Rini. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015.*

- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasugian, Martha, 2017. Upaya Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *eJournal Ilmu Komunikasi*, Volume 5, Nomor 4, 2017: 13-25.
- Ibrahim, Abdi, Aziz, Mohamud Said. 2017. *The Effect of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. International Journal of Development Research*, Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017.
- Idris, Amirruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Khurotin, Nurul, Afrianty, Triwulida. 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya Malang, Vol. 64, No. 1 November 2018.
- Kurniawan, Mohd. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1*, April 2018.
- Jacobis, Vanali, Kojo, Christoffel Kojo, Wenas, Rudy. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, , Vol.5 No24 juni 2017.
- John, Peter, James V, Joseph, Tresya, Kochu. 2013. *Modern Management in the Biblical Context: An Exploration. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 3 (Nov. - Dec. 2013), PP 01-08.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Morissan. 2013. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Munthe, Kristina, Tiorida, Ermina. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 1, April 2017. ISSN 2460-82.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).

- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Japerdy Wijianto, Lucky O.H Detulong (2017), S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020), S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Apfia Ferawati (2017) S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Roberto Taruna (2018, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan *Transformasional*, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Suhardiman. Masuku Viktor P.K Lengkong (2019), S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). *Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Muhammad Vitar (2017), S. L., and Lestari, L. (2020). *Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.

- Riduwan. 2015. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Jakarta: Alfabeta.
- Rohaeni, Heni. 2016. Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika. Vol.4 No 1 (2016).
- Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. Manajemen dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, Vickry dan Hidayat, Rahmat. 2015. Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (*Non-Destructive Test*) Pada PT. XYZ. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis | 2015 Vol. 3(2) 142-149 | ISSN: 2337-7887.
- Setiawati, I., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). *The Effects of Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Work Discipline at Pancaran Maitri Foundation. Manajemen Research Spectrum*. Vol.9, No.1 (2019). Pp. 42-47.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal *Internasional Finance Cab* Batam. Jurnal Dimensi. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Strielkowski W., Shishkin A., Galanov V. 2016. *Modern Management: Beyond Traditional Managerial Practices. Polish Journal of Management Studies*. 2016. Vol.14 No.2.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugijono. 2015. Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Orbith Vol. 11 No. 3 November 2015: 214 – 222.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2015. Makroekonomi: Teori Pengantar. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sulaefi, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang, Vol. 5, No.1, 2017.
- Suranto, Aw. 2011. Komunikasi Antarpribadi. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Susanto, Ahmad. 2016. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usmara. 2018. Kajian Dan Teori Organisasi. Yogyakarta: Amara Books.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. Jurnal Eksekutif, 13 (1).
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. Jurnal Bening, 4 (1).
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. e Jurnal Katalogis, Universitas Tadulako, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 101-108.
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. Jurnal Zona Manajemen. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21

