

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab segala tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Sumber daya dalam setiap organisasi publik maupun bisnis adalah sumber daya manusia yang utama, disamping sumber daya-sumber daya lainnya. Hal itu mengakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, sumber daya manusianya haruslah berkualitas. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan menurun atau buruk

tentu saja akan memperlambat organisasi dalam mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya (Afandi, 2018:84).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling penting. Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Fahmi, 2017:122).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rani Saputri (2021), mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyati Yannik (2019), yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar dapat mencapai tujuan tersebut para karyawan dituntut lebih profesional dalam mengelola pekerjaannya. Dalam hal ini peran pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan oleh organisasi sangat mempengaruhi. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut. (Afandi, 2018:129). Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya

disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aziza Nur (2015), mengatakan bahwa diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tati dan Rahardian (2018), mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan, dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antar individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar (Afandi, 2018:15).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan A.D Satedjo (2017), mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Nur (2019), yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT. *Cyber Network* Indonesia (CNI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi yang dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi perusahaan yang memiliki komitmen dan integritas tinggi yang dipercaya sebagai penyedia

solusi total infrastruktur jaringan *broadband* dan aplikasi skala *global multimedia* berbasis teknologi informasi untuk memberikan manfaat yang optimal bagi para *stakeholders*.

Tabel 1.1
Jumlah dan Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pendidikan					
			SMA (Orang)		Diploma (Orang)		S1 (Orang)	
			L	P	L	P	L	P
1	<i>General Manajer</i>	1	-	-	-	-	1	-
2	Manajer Operasional	1	-	-	-	-	1	-
3	<i>Supervisor NOC</i>	1	-	-	1	-	-	-
4	<i>Supervisor Marketing</i>	1	-	-	1	-	-	-
5	<i>Support</i>							
	a. Satpam	4	4	-	-	-	-	-
	b. Bagian Kebersihan	1	1	-	-	-	-	-
6	Administrasi	1	-	1	-	-	-	-
7	<i>Team NOC</i>							
	a. <i>IP Core</i> (Jaringan Software)	2	-	-	2	-	-	-
	b. <i>Technical Support</i> (Monitoring Jaringan)	7	-	-	7	-	-	-
	c. <i>Difisi NOC</i> (Teknisi)	8	-	-	8	-	-	-
8	<i>Team Marketing</i>	5	-	-	-	-	3	2

Sumber: PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat diketahui jumlah pegawai pada PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar sejumlah 32 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dan perempuan sebanyak 3 orang. Dilihat dari pendidikannya karyawan PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar tamatan SMA sejumlah 6 orang, Diploma sejumlah 19 orang dan S1 sejumlah 7 orang.

PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat memperhatikan bagaimana pentingnya

kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan dengan harapan kinerja karyawan tercapai, sehingga nantinya dapat merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasangan wifi. Adapun masalah – masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditemui di “PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar” yaitu kurangnya pelayanan yang diberikan karyawan dan belum tersalurnya kreativitas karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan harus mengikuti tata cara yang diwajibkan perusahaan.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi di “PT. *Cyber Network* Indonesia” masih adanya keluhan-keluhan yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu pimpinan jarang mau mendengar keluhan dari karyawan, pimpinan terkadang jarang memberikan solusi kepada karyawan mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan, pimpinan hanya menuntut pekerjaan dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Pimpinan juga kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan seperti, ada beberapa karyawan yang terlambat tanpa alasan yang dihiraukan oleh pimpinan. Pelaksanaan diklat yang diberikan pihak “PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar pada tahun 2021 antara lain:

1. *To train your skill and knowledge*

Pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan dari Difisi NOC (teknisi). Pelatihan ini berisikan tentang hal-hal yang ada dan harus

dikuasai oleh karyawan yang tergabung dalam Difisi NOC (teknisi) baik tentang etika, penguasaan terhadap fasilitas yang ditentukan, jenis-jenis dan pelaksanaan program-program yang ada dalam Difisi NOC (teknisi) yaitu mengenai cara pemasangan alat – alat wifi dan juga mencari aliran listrik yang berkaitan mengenai pemasangan wifi tersebut. Pelatihan ini dilaksanakan dengan melaksanakan diklat pada BLK (Balai Latihan Kerja) sehingga karyawan pada bagian ini akan lebih memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan bagian Difisi NOC (teknisi) sebelum diklat yaitu masih bertanya kepada senior pada bagian yang sama mengenai tata cara penggunaan fasilitas pada bagian ini.

Kinerja karyawan setelah diklat yaitu sudah lebih menguasai mengenai fasilitas yang digunakan serta tata cara yang diberikan oleh instruktur.

2. *Serviceexelle* atau pelayanan prima

Materi tentang pelayanan ini adalah tentang etika untuk memberikan pelayanan yang prima kepada para *stakeholders*, meliputi bagaimana menciptakan pelanggan yang loyal melalui *service exelle*. Pelatihan dilaksanakan pada PT. *Cyber Network* Indonesia cabang Denpasar dengan pembicara dari pihak eksternal dan diikuti oleh seluruh karyawan dari semua departemen yang ada. Kinerja karyawan sebelum diklat pada bagian *serviceexelle* yaitu kurang pahamnya karyawan mengenai cara menciptakan pelanggan melalui service yang diberikan. Kinerja karyawan sesudah diklat pada bagian *serviceexelle* yaitu lebih memahami mengenai

etika untuk menyambut pelanggan dengan baik serta menciptakan pelanggan yang baik melalui service yang diberikan.

Adapun beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan diklat karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar yaitu jadwal diklat yang terbentur dengan waktu kerja karyawan, sehingga mengganggu operasional rutin karyawan. Perlu dilakukan koordinasi yang lebih baik dengan masing-masing kepala bagian mengenai jadwal diklat sehingga tidak terbentur dengan jam kerja karyawan. Disamping itu juga perlu diperhatikan kesiapan peserta baik kondisi jasmani dan rohaninya sehingga kesehatannya selalu terjaga dalam mengikuti diklat maupun dalam bekerja. Peserta diklat mempunyai latar belakang yang berbeda seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja dan usia. Hal ini akan menghambat pelaksanaan diklat karena daya tangkap dan persepsi mereka berbeda terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Agar pelaksanaan diklat lebih efektif, perusahaan perlu melakukan *pratest* sebelum mengirim karyawan untuk mengikuti diklat sehingga diketahui jenis dan materi diklat yang tepat diberikan sesuai pendidikan dasar, pengalaman kerja dan usia karyawan serta kurangnya bimbingan instruktur untuk mempraktekkan materi yang diberikan selama latihan kerja.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Kerja Karyawan pada PT. Cyber Network
Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)=(5-6)	(8)=(6:5)x 100%
1	Januari	32	22	704	4	700	0.57
2	Februari	32	19	608	7	601	1.15
3	Maret	32	20	640	10	630	1.56
4	April	32	20	640	2	638	0.31
5	Mei	32	21	672	10	662	1.49
6	Juni	32	18	576	2	574	0.35
7	Juli	32	22	704	14	690	1.99
8	Agustus	32	22	704	12	692	1.70
9	September	32	21	672	5	667	0.74
10	Oktober	32	23	736	3	733	0.41
11	November	32	21	672	2	670	0.30
12	Desember	32	21	672	14	658	2.08
Total			254	8005	91	7922	20.66
Rata – Rata			20.83	666.67	7.08	659.58	1.05

Sumber: PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar

Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar Tahun 2021 adalah 1,05%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong rendah karena tingkat absensi yang wajar memang berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Dengan rendahnya presentase absensi sehingga dapat dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Namun demikian masih tampak karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa memberikan keterangan sebelumnya serta masih adanya karyawan yang pulang kerja dengan alasan tertentu.

Tabel 1.3
Hasil Pencapaian Pendapatan PT. Cyber Network Indonesia Cabang
Denpasar Tahun 2017 - 2021

No.	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Deviasi (Rp)	Presentase Realisasi (%)
1	2017	12.000.000.000	10.823.000.000	1.177.000.000	90,19
2	2018	12.000.000.000	11.117.000.000	883.000.000	92,64
3	2019	12.000.000.000	11.792.000.000	208.000.000	98,26
4	2020	12.000.000.000	10.531.000.000	1.469.000.000	87,75
5	2021	12.000.000.000	9.773.000.000	2.227.000.000	81,44

Sumber: PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan tidak tercapainya target pendapatan yang diharapkan perusahaan dan penurunan realisasi pendapatan pada 2 tahun terakhir. Kinerja karyawan mengalami penurunan realisasi pada tahun 2020 sebesar 10,51% dari tahun sebelumnya. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan realisasi sebesar 6,31% dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dindikasikan karena ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja yang diterima karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka perlu diadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Cyber Network* Cabang Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar?
2. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.
 - 2) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

2) Bagi PT. *Cyber Network* Indonesia Cabang Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangan pikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses untuk membangun tujuan dan merupakan determinan pelaku. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang

baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya (Birnberg dalam A.A dan Adiwibowo, 2011).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Afandi, 2018:1).

Manajemen adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan menjadi sia-sia.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019:9).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Afandi, 2018:2).

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang, dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2019:21).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dip perusahaan yang perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2019:1).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah seseorang atau sekumpulan orang yang bekerja untuk memberikan tenaga, keterampilan, dan pengetahuan, dorongan dan karyanya didalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi (Samsudin, 2019:22).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus berhubungan dengan kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi personalia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1) Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2) Organizing

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- a) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c) Penugasan tanggung jawab tertentu.

- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

3) *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4) *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

5) *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Fahmi, 2017:122).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan

untuk mempengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Suwanto dan Donni, dalam Milda (2017:14) fungsi kepemimpinan yaitu:

1) Perencana

Mencari informasi yang tersedia, semua mendefinisikan tugas, maksud dan tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana.

2) Pemrakarsaan

Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal penting. membagi tugas pada anggota kelompok dan menetapkan standar kelompok.

3) Pengendalian

Memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan atau keputusan.

4) Pendukung

Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka.

5) Memberi semangat pada kelompok atau individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor dan merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.

6) Penginformasian

Memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, menerima informasi dari kelompok dan membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal.

7) Pengevaluasian

Mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok dan membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi.

3. Jenis – Jenis Kepemimpinan

Ada beberapa jenis-jenis kepemimpinan menurut *George R. Terry* dalam Milda (2017:16)

1) Kepemimpinan situasional

Dalam jenis kepemimpinan ini dipercayakan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya.

2) Kepemimpinan perilaku pribadi

Sebagai yang ditunjukkan oleh namanya, perilaku pemimpin itu diberi penekanan dalam jenis kepemimpinan itu sendiri penekanan dalam jenis kepemimpinan ini.

3) *Work centered*

Jenis kepemimpinan ini sangat erat hubungannya dengan "*situasional type*" yang sudah dibicarakan lebih dahulu.

4) *Personal leadership*

Kepemimpinan pribadi, motivasi dan petunjuk diberikan dengan kontak pribadi dengan pribadi.

5) Kepemimpinan demokrasi

Jenis ini memberi penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran-pikiran oleh anggota-anggota kelompok, yang karena itu harus diberi penerangan yang baik mengenai pokok-pokok yang dibahas.

6) Kepemimpinan otoritas

Pemimpin dasar disini adalah bahwa kepemimpinan itu dipunyai oleh si pemimpin sejauh ia mempunyai kekuasaan.

7) Kepemimpinan paternalistik

Terdapat suatu pengaruh kebapakan antara pemimpin dan kelompok. Maksudnya adalah melindungi dan mengusul kesenangan dan kesejahteraan pengikut- pengikutnya.

8) *Indigenous leadership*

Kepemimpinan asli. Beraneka ragam jenis dan bentuknya, jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok- kelompok organisasi informal.

4. Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sutrisno, dalam Milda (2017:17):

1) Pimpinan tegas dalam mendisiplinkan karyawan.

Keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut.

2) Pimpinan rutin mengontrol pekerjaan karyawan.

Mengatur dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan.

- 3) Pimpinan selalu memberikan solusi jika karyawan menemukan masalah dalam pekerjaan.

Pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang logis serta konseptual. Dengan demikian, pemimpin bisa mengenali masalah dengan tepat dan mencari solusi dengan cepat.

- 4) Pimpinan menerima saran-saran dan masukan dari karyawan.

Memberikan kesempatan pada karyawan yang mau menyampaikan aspirasi maupun pendapat yang berbeda, memungkinkan seorang pemimpin bisa belajar lebih banyak hal baru yang belum diketahui sebelumnya serta untuk melengkapi cara pandangnya dalam menghadapi masalah.

- 5) Kemampuan pimpinan memperlakukan semua karyawan dengan adil.

Seorang pemimpin yang bersikap adil adalah mereka yang dapat bertindak dengan berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua karyawan.

- 6) Pimpinan selalu mendengarkan keluhan karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bersedia mendengarkan keluhan dan aspirasi dari karyawannya. Dengan menjadi pendengar yang baik otomatis seorang pemimpin dapat mengetahui keluhan apa sebenarnya yang sedang dialami oleh karyawan.

2.1.4 Diklat

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan seseorang. Melalui

pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal masa depan agar siap, tahu, mengenal, dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja.

Karena hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi (Afandi, 2018:128).

Pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan prosedur teoritis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum (Mangkunegara, 2019:44).

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran jangka panjang yang bersifat filosofis dan teoritis dengan tujuan mampu memecahkan masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan (Samsudin, 2019:110)

Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud menyalurkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya

2. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan kebijaksanaan yang ditetapkan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia didalam perusahaannya sendiri. Pelatihan merupakan hal yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Afandi, 2018:128)

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran jangka pendek yang bersifat spesifik, praktis dan segera. Pelatihan bertujuan untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi (Samsudin, 2019:110)

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara, 2019:44).

Dari pengertian diatas dapat dikatakan pelatihan adalah proses yang sistematis dari organisasi untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keahlian dan memperoleh keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut (Afandi, 2018:129). Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja.
- 4) Membantu memecahkan persoalan dalam operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

- 6) Mengetahui kebutuhan pertumbuhan pribadi.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018), Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia yaitu:

- 1) Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- 2) Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima.
- 3) Teknologi yaitu penemuan baru yang lebih canggih.
- 4) Promosi yaitu upaya meningkatkan penjualan produk.
- 5) Efektifitas yaitu meningkatkan hasil kerja di atas hasil normalnya.
- 6) Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai.
- 7) Produksi yaitu hasil keluaran dari suatu proses produksi.
- 8) Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja.

5. Indikator Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018), indikator pendidikan dan pelatihan yaitu:

- 1) Instruktur
Guru atau pelatih yang ahli dalam bidang ilmu.
- 2) Materi
Bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan.
- 3) Metode
Tata cara pelatihan yang mudah dipahami.
- 4) Peralatan
Peralatan yang dipakai selama pelatihan.
- 5) Sertifikat

Surat tanda telah mengikuti pelatihan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh sertifikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuknya melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018:11).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan (Hasibuan, 2019:193).

Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2019:129).

Dari pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang dipatuhi oleh setiap individu sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin *Preventif*

Suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat

menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pra pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan.

2) Disiplin *Korektif*

Suatu upaya yang dilakukan untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

3) Disiplin *Progresif*

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

3. Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

4. Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018), ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

1) Disiplin Diri

Disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri yang merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar diri. Melalui disiplin diri karyawankaryawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri.

5. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja yang dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi menurut (Afandi, 2018:21):

1) Masuk kerja tepat waktu.

Datang dengan waktu yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan waktu secara efektif.

Tindakan dan proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu untuk meningkatkan efektivitas.

3) Tidak pernah mangkir.

Karyawan selalu siap sedia ketika dibutuhkan sehingga tidak menghambat jalannya operasional kerja perusahaan.

4) Mamatuhi semua peraturan perusahaan.

Menjalankan semua prosedur yang ada pada perusahaan.

5) Target pekerjaan.

Langkah penting yang harus dipenuhi karyawan dan perusahaan agar memiliki arah jelas dan mencapai target yang diinginkan untuk mencapai kesuksesan.

6) Membuat laporan kerja harian

Berisi hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan, pekerjaan perseorangan atau perusahaan atas penggunaan anggaran.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan 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 perusahaan (Afandi, 2018:83).

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Samsudin, 2019:75).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67).

Dari pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Afandi, 2018:86-87):

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerjaan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Afandi, 2018:87).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif (Samsudin, 2019:73).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2019:69).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasi hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam perusahaan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018), tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

a) Telaah Gaji

Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan penilaian prestasi kerja.

b) Kesempatan Promosi

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

c) Tujuan Pengembangan

(1) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

(2) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.

Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

(3) Meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

(4) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir

Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

(5) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Nawawi (2016), indikator kinerja yaitu:

1) Kuantitas hasil kerja.

Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja.

Hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.

3) Mampu berprestasi.

Semua karyawan diharapkan mampu berprestasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan

4) Selalu menjadi yang terbaik.

Semua karyawan diharapkan berkompetisi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

5) Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

Semua karyawan diharapkan selalu memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya merupakan salah satu perbandingan serta acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian saat ini. Dari penelitian sebelumnya, tidak terdapat judul yang sama dengan penelitian saat ini. Publikasi penelitian sebelumnya pada penelitian saat ini dibandingkan dengan sepuluh jurnal.

1. Penelitian oleh Rahmi (2019), dengan judul Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar dengan menggunakan alat analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.

2. Penelitian oleh Yannik dan Samosir (2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Bengkong dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif antara tiap variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.

3. Penelitian oleh Sumarti dan Rahardian (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pegadaian Pasar Kordon Bandung dengan menggunakan metode analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan variabel Disiplin Kerja.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.

4. Penelitian oleh Supatmi (2020), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Gema Nusa dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, diklat dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Disiplin Kerja dan variabel Diklat. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan tahun penelitian.

5. Penelitian oleh Saputra (2020), dengan judul Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Gowa dengan menggunakan metode sampling.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Diklat dan variabel Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan tahun penelitian.

6. Penelitian oleh Wasahua (2017), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI dengan menggunakan alat analisis linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, diklat dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dengan sebelumnya yaitu terletak pada variabel Kepemimpinan dan Diklat. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel Disiplin Kerja dan tahun penelitian.

7. Penelitian oleh Edy dan Risambessy (2018), dengan judul Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel Diklat dan Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel Kepemimpinan dan tahun penelitian.

8. Penelitian oleh Hafid (2018), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar dengan menggunakan metode analisis data. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Persamaan penelitian ini terletak pada variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.
9. Penelitian oleh Ahmad dan Sulistyono (2019), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Persamaan penelitian ini terletak pada variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.
10. Penelitian oleh Damara dan Indahingwati (2019), dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Diklat dan tahun penelitian.

