

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SRIWIJAYA ARTHA BOGA CABANG BRASSERIE RESTO PTC
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama: Istihara

Nim: 212017136

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SRIWIJAYA ARTHA BOGA CABANG BRASSERIE RESTO PTC
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana manajemn**



Nama: Istihara

Nim: 212017136

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Istihara

NIM : 212017136

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang, Agustus 2021



Istihara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sriwijaya Artha
Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang

Nama : Istihara

Nim : 212017136

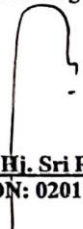
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I,



Dr. Hj. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri (QS. Ar Ra'd:11)
- ❖ Ambillah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakan (Nabi Muhammad SAW)

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Ibu dan Ayah serta keluargaku
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Hj. Sri Rahayu, SE.,M.M. dan Bapak Amidi, S.E M.Si
- ❖ Untuk Almamater.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluar besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS. SE.M.Si selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.M dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.si. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom, DS. SE.M.Si Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Hj. Sri Rahayu, SE.,M.M. dan Bapak Amidi, S.E M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku pengajar program studi Manajemen serta karyawan dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Pimpinan serta karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan doa dan dukungannya selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Teman teman seperjuanganku.
10. Semua Pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2021

Penulis



Istihara

Nim : 212017136

DAFTAR ISI

Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan Dan Motto	iii
Halaman Prakata	iv
Daftar Isi.....	vi
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasional Variabel.....	29

D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pendapatan	5
Tabel I.2 Absensi Karyawan	8
Tabel III.1 Operasional Variabel	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	32
Tabel IV.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel IV.2 Distribusi responden berdasarkan usia pekerjaan	49
Tabel IV.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	51
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	52
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	53
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.9 Distribusi jawaban variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.10 Distribusi jawaban variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel IV.11 Distribusi jawaban variabel Pelatihan	60
Tabel IV.12 Distribusi jawaban variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel IV.13 Analisis regresi linier berganda.....	65
Tabel IV.14 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)	66
Tabel IV.15 Uji Hipotesis secara individu (Uji t).....	67
Tabel IV.16 Determinasi (R).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pemikiran	26
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 Frenkuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil SPSS Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji R²
- Lampiran 6 Jadwal Penelitian
- Lampiran 7 Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 Tabel Distribusi T
- Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 10 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 11 Sertifikat Komputer Bisnis
- Lampiran 12 Sertifikat AIK
- Lampiran 13 Hasil Cek Plagiarisme
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Istihara / 21 2017 136 / Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang .

Rumusan masalahnya adalah Adakah Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Purposive sampling. Data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah kuesioner dan data perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang. Sedangkan variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang.

Kata Kunci : Kinerja, Gaya Kepmimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja

Abstract

Istihara / 21 2017 136 / The Effects of Leadership Style, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sriwijaya Artha Boga Brasserie Resto PTC Palembang branch

The formulation of the problem was to find out the effects of leadership style, training and work discipline on Employee Performance of PT. Sriwijaya Artha Boga Brasserie Resto PTC Palembang branch. This type of research was associative. The population in this study were 43 employees and the sample was 30 respondents using purposive sampling technique. The data were primary and secondary data. Data collection methods were questionnaires and company data. The data analysis was a qualitative analysis which was quantified with a Likert scale. The analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that Leadership Style, Training and Work Discipline simultaneously and significantly had effect on employee performance. In the partial test, the Leadership Style and Work Discipline variables had a positive and significant effect on employee performance at PT. Sriwijaya Artha Boga Brasserie Resto PTC Palembang branch. While the training variable had no significant effect on employee performance of PT. Sriwijaya Artha Boga Brasserie Resto PTC Palembang branch.

Keywords: Performance, Leadership Style, Training, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sebuah perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksananya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja perusahaan sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin di capai oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang baik memerlukan karyawan yang mempunyai daya

kerja atau kinerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan pemimpin yang memiliki potensi untuk mengarahkan bawahannya.

Pihak perusahaan akan diuntungkan apabila karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan mereka mencapai hasil yang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas dan ide-ide cemerlang mereka. Perencanaan perusahaan akan berjalan dengan baik apabila ada sebuah kesepakatan bekerja sama dalam sebuah tim antara atasan dan bawahan. Untuk itu kepemimpinan yang profesional diperlukan untuk pemenuhan ide tersebut serta kompetensi dan disiplin oleh karyawan dapat membuat kinerja perusahaan dapat tercapai dan memenuhi target pada waktunya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Sedarmayanti (2017:364) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya

manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Sedangkan Hasibuan (2012:23), “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”. Sehingga untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi pengetahuan dan keterampilan yang cukup.

Selain gaya kepemimpinan dan pelatihan, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Adapun Sutrisno (2011:96) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Terkadang ketidaktahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak terjadinya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

PT. Sriwijaya Artha Boga (Brasserie Bakery dan Resto) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan makanan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari *Comanditaire Vennotschape*(CV) ini berdiri pada tahun 2002, kemudian di jadikan Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2016. Perusahaan tersebut berkembang pesat sejak dibukanya cabang Brasserie Bakery dan Resto di salah satu mall yang ada di Palembang pada tahun 2004.

Tabel I.1
Data Pendapatan PT. Sriwijaya Artha Boga Cabang Brasserie Resto PTC
Palembang
Periode Januari – Mei 2021

Bulan	Target	Pencapaian
Januari	Rp 1.000.000.000	Rp 979.742.500
Februari	Rp 1.000.000.000	Rp 795.018.000
Maret	Rp 1.000.000.000	Rp 838.183.200
April	Rp 1.000.000.000	Rp 781.271.100
Mei	Rp 1.000.000.000	Rp 753.688.800

Sumber : Finance PT. Sriwijaya Artha Boga Palembang

Berdasarkan tabel tingkat pendapatan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang tersebut menunjukkan bahwa realisasi pencapaian target PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang dalam 5 bulan terakhir tidak tercapai sebagaimana yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Tentunya hal ini didasari oleh ketidak stabilan kerja pada kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Dalam pemahaman untuk tugas, posisi dan fungsi masing – masing masih perlu di tingkatkan dikarenakan ada beberapa hal sehinggakerja karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang sering mengalami penurunan kualitas pelayanan hal itu disebabkan karena perusahaan mengalami masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia.

Dengan munculnya setiap permasalahan, dibutuhkan peran seorang pemimpin yang tegas dan bijak. Dalam hal ini pemimpin atau yang biasa disebut sebagai Supervisor pada PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang masih kurang aktif memantau masalah yang terjadi dan kurang fokus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya sehingga hal ini memperburuk kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang Supervisor diberi tanggung jawab untuk mengawasi, serta mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada konsumen, juga membimbing dan mengatur rekan kerja bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu, Supervisor juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang bersifat fleksibel, artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi

dengan lingkungan bawahannya. Demikian berpengaruhnya kepemimpinan dalam suatu organisasi sehingga biasa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Pada dasarnya kinerja sangat tergantung pada gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin yang diterapkan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan tidak memberikan bekal pelatihan yang dibutuhkan karyawan dan ketegasan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang profesional dalam bekerja. Seperti misalnya berupakegiatan briefing dipagi hari dengan memberikan informasi kerja, memberikan penjelasan mengenai pentingnya hubungan antar karyawan, membangun kepercayaan diri karyawan dan mempertegas sikap sebagai seorang pemimpin dalam menegur karyawan.

Selain itu yang terjadi pada PT Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, seperti yang terjadi dalam lima bulan terakhir dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kerja setelah jam 09.00 Wib dan pulang sebelum jam 18.00 Wib.

Tabel I.2
Absensi Kehadiran Karyawan
PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie PTC Palembang
Periode Januari – Mei 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan	Terlambat
Januari	43	5	23
Februari	43	8	15
Maret	43	6	25
April	43	7	19
Mei	43	13	26

Sumber : HRD PT. Sriwijaya Artha Boga Palembang

Selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan sejumlah pemaparan di atas, penulis kemudian mencoba melakukan penelitian lebih jauh yang selanjutnya menamakan penelitian ini dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Artha Boga Cabang Brasserie Resto PTC Palembang”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu ditetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang?
2. Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang.

2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie Resto PTC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak PT. Sriwijaya Artha Boga cabang Brasserie PTC Palembang, setelah mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak Restoran untuk menentukan langkah yang harus dilakukan selanjutnya, guna meningkatkan kinerja para karyawannya.
2. Bagi kalangan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan khususnya dalam kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti-peneliti baru yang akan melakukan penelitian yang sejenis terkait pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu restoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*.Palembang:NoerFikri.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *pemahaman sumber daya manusia. In pemahaman Manajemen sumber daya manusia*.
- Handoko, T. Hani.(2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan & Malayu S. P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal.(2011). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Lumajang Kabupaten Lumajang*.
- Mangkunegara.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiKetujuh.Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono.(2015b).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung:AlabetaCV.
- Sutrisno, Edy.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Rivai, Veithzal dkk.(2014).*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Keempat*. Jakarta:Rajawali Pers.