

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PGN
SOLUTION PERSERO TBK PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Mertini Angriani

Nim : 212016018

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PGN
SOLUTION PERSERO TBK PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu fakultas
ekonomi dan bisnis universitas muammadiyah Palembang**



Nama : Mertini Angriani

Nim : 212016018

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mertini Angriani
Nim : 212016018
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pgn Solution Persero Tbk 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 dicantumkan 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, april 2020



Mertini Angriani
Mertini Angriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

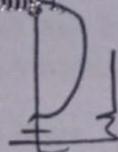
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang

Nama : Mertini Angriani
NIM : 212016018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

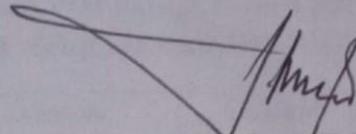
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2020

Pembimbing I,



Dr. Diah Janani Ariati, S.E.M.M.
NIDN: 0207046301

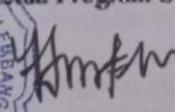
Pembimbing II,



Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN: 0222045801

Mengetahui,
Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen




Zafefa Trihandayani, SE. M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

**“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang
dusahakannya” (An Najm :39)**

**“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya
dutunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan
kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga
nanti pada hari kiamat”**

(riwayat Abu Huraira radhiallahu anhu)

**“Setiap orang mempunyai proses yang berbeda-beda,maka dari itu fokus pada
proses diri sendiri,tidak apa-apa berjalan lambat asal sampai tujuan dan tidak
pernah menyerah,jangan lupa selalu libatkan Allah dalam segala hal serta
selesaikan apa yang telah di mulai”**

(Mertini Angriani)

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena
kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami memohon
pertolongan.**

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasih kepada :

**Bapakku (Tisro Dilansyah) dan Ibuku (Nita Hartini) yang selalu
mendoakan ku dan memberikan motivasi dalam hidupku**

**Adikku (AldoTernandes) dan kakakku (Debi Agustini) yang selalu
mendukungku**

Teman-Temanku paket 02 dan Almamter yang ku banggakan

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pgn Solution Persero Tbk Palembang** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Tisro Dilansayah dan Ibunda Nita Hartini, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selai itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE. M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M dan Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan II.

5. Terima kasih kepada ibu Kholilah,S.E.,M.Si dan Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku Penelaah I dan II
6. Terima kasih kepada pararesponden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Adikku tersayang Aldo Ternandes dan keluarga besar yang selalu mendukungku.
9. Ayuk (Debi Agustini) dan Kakak (Yogi) serta Kakak (Mitro Jaya) yang sudah berjasa dalam perkuliahan penulis, yang selalu menasehati dan memotivasi serta Sahabat terbaikku Anggia Elmia, Deri Puspita, Siska Meilanda,Idro Af'idah,Nidya Ayu,Ummi Kalsum,Sundra Anggraini,Rio Agus Kurniawan, Refangga, Rangga yang selalu bersama-sama, mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.
10. Teman-teman paket 02 dan SDM 2016 dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu oleh penulis.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Palembang , Agustus 2020

Mertini Angriani 212016018

Daftar Isi

BAGIAN AWAL

HALAMAN SAMPUL LUAR	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xiv

BAGIAN ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitan 44
B. Pembahasan Hasil penelitian..... 62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 76
B. Saran 76

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Data Laba Pt.Pgn Solution Persero Tbk Palembang.....	4
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan Tahun 2019.....	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel III.2 Komposisi Pegawai Menurut Bagian	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.8 Kepemimpinan	54
Tabel IV.9 Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV.10 Disiplin Kerja.....	56
Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.12 Uji F.....	59
Tabel IV.13 Uji T.....	60
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, R^2 ,

Lampiran : Tabel r, Tabel F, Tabel t, Tabel isaac dan michel

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Mertini Angriani / 212016018/ 2020 /Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang. Penelitian ini dilakukan di PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang yang beralamatkan di Jalan Merdeka Nomor 108,Talang Semut,Kota Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan,kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 78 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan(X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Mertini Angriani / 212016018/2020 / The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. PGN Solution Persero Tbk Palembang

The formulation of the problem in this study was whether there was the influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of employees of PT PGN Solution Persero Tbk Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance of PT. PGN Solution Persero Tbk Palembang. This research was conducted at PT PGN Solution Persero Tbk Palembang, which was located at Merdeka street Number 108, Talang Semut, Palembang. The variables in this study were employee performance, leadership, motivation and work discipline. In this study the samples taken were 78 respondents. The sample method used was cluster sampling. The types of data used in this study were primary data and secondary data. The data collection techniques used were questionnaires and documentation. The data analysis used were qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of $F_{count} > F_{table}$ and $t_{count} > t_{table}$, it showed that H_0 was rejected and H_a was accepted, which meant that there was both simultaneously and partially.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

PENGESAHAN
NO. 311 / Abstract / B UMP VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. SDM yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehingga akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan

mengalami peningkatan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi pegawai. Dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dan tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2014: 213) kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengembangkan orang lain akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, Cara-cara kepemimpinan yang baik akan mampu mengarahkan karyawan bekerja dengan baik pula sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik juga.

Selain kepemimpinan, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi (Edy Sutrisno, 2014:109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi bisa membantu karyawan untuk bekerja dengan baik jika, sehingga menunjukkan kinerja karyawan yang baik juga.

Disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2014:87). menurut Hasibuan (2014:190) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercipta suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan .

PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang transmisi dan distribusi gas bumi dengan karyawan yang berjumlah sekitar ratusan orang yang merupakan para pekerja handal pada bidangnya masing-masing. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, perusahaan terus meningkatkan kualitas dari para pegawainya agar perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan.

Keberhasilan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang tergantung pada kinerja para karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya target perusahaan akan dapat tercapai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kinerja karyawan tampak belum maksimal. Hal ini ditandai dengan tujuan dari perusahaan belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Selain itu juga standar yang belum maksimal dapat di lihat dari kuantitas laba PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang dari tahun 2015-2019.

Tabel 1.1.

Data Laba PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang.

Tahun	Target (M)	Realisasi (M)	Persentase%
2015	61.545.342.280	61.752.442.380	103,90 %
2016	60.556.220.340	61.643.340.446	102,07 %
2017	61.368.679.421	61.221.236.028	103,15 %
2018	52.454.645.078	57.412.105.220	95,58 %
2019	50.435.445.765.	47.365.331.450	97,59 %

Sumber : PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1,dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan,hal ini dapat dilihat dari hasil laba yang dicapai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud.Laba yang di peroleh PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang dari tahun 2015-2017 mengalami pencapaian sesuai dengan target yang telah di tentukan, sedangkan di tahun 2018 dan 2019 perusahaan tidak mencapai standar yang telah di tentukan, jadi secara kuantitas, tujuan perusahaan masih belum tercapai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang ini masih belum maksimal. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyak nya karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi, masih adanya karyawan yang tidak cekatan dan tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaannya,hal ini juga menyebabkan kualitas kerja karyawan belum maksimal. Perusahaan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang ini juga masih terdapat banyak karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas, sehingga pekerjaan tidak dapat di selesaikan

dengan tepat waktu, masih terdapat banyak karyawan yang sering datang bekerja tidak tepat waktu, banyak karyawan yang datang melewati jam kerja pukul 08:00 WIB, sehingga terlambat pada saat jam kerja dimulai, hal ini melanggar ketetapan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan..Alat dan sarana yang digunakan oleh PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang juga bemasalah seperti Alat Pelindung Diri untuk karyawan yang bekerja di lapangan yang masih kurang ,karena APD tersebut hanya bisa di pakai satu kali,sementara penggantinya tidak ada. Dalam hubungannya dengan kompetensi, kompetensi karyawan PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang karena masih ada karyawan yang ditempatkan di bagian yang tidak seharusnya,sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Salah satu penyebab kinerja di atas adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau badan usaha. Kepemimpinan pada PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang mengalami masalah, hal ini disebabkan oleh sifat pemimpin yang kurang mengapresiasi karyawannya atas pencapaian pekerjaan yang melebihi target yang dilakukan oleh karyawannya. Selain itu terdapat kebiasaan dari pimpinan yang tidak memberikan teguran serta pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja.Hal ini terlihat dari tidak adanya hukuman yang dirasakan nyata, hanya teguran dari pimpinan yang dianggap sepele oleh karyawan, sehingga membuat karyawan terlalu santai untuk menghindari kebiasaan buruk tersebut.

Pimpinan yang ada di PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang masih kurang maksimal karena watak pimpinan yang jarang memberikan dorongan berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar berguna untuk membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Selain itu pemimpin yang baik juga sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Pada PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang pemberian motivasi masih rendah seperti halnya masih ada karyawan yang tidak naik jabatan padahal karyawan tersebut sudah terbilang lama bekerja diperusahaan ini, tentunya karyawan menginginkan peluang untuk maju setelah bekerja bertahun-tahun pada perusahaan. Selain itu penghargaan atas pencapaian kerja karyawan masih terbilang kurang baik, misalnya ada seorang karyawan yang memiliki kemampuan atau pengetahuan yang lebih terhadap pekerjaannya pihak perusahaan hanya bersikap biasa-biasa saja tanpa adanya penghargaan atau insentif untuk karyawan tersebut sehingga merasa kurang dihargai kerja kerasnya.

Selain itu yang terjadi antar karyawan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang masih kurang baik, tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain karena karyawan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang mempunyai usia yang beragam antara 20 sampai 40 tahun yang mengakibatkan pemikiran karyawan berbeda-beda, sehingga terjadi hubungan komunikasi yang tidak maksimal. Hubungan ini sangat di pengaruhi oleh perbedaan usia dari para karyawan yang menyebabkan adanya jarak antar karyawan yang bisa menyebabkan kesalahan dalam komunikasi sehingga kinerja karyawan dapat terganggu. Suasana kerja jadi kurang kondusif, interaksi yang terjadi kadang menimbulkan kesalah pahaman antar karyawan.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang belum maksimal di karenakan kurang adanya teladan dari pimpinan yaitu pimpinan sering datang tidak tepat waktu dan keluar sebelum habisnya jam kerja, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan tidak disiplin waktu masuk kerja pukul 08.00 dan pulang kerja pukul 17.00.

Berikut ini dapat kita lihat tingkat absensi karyawan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang Pada Tabel 1.2.

Tabel I.2

Data Absensi Karyawan Tahun 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Ketidak hadiran	Persentase ketidak hadiran
Januari	356	5	1,5%
Februari	356	4	1,2 %
Maret	356	5	1,4%
April	356	6	1,7%
Mei	356	5	1,5%
Juni	356	5	1,3%
Juli	356	7	1,9%
Agustus	356	7	2 %
September	356	5	1,4%
Oktober	356	5	1,3%
November	356	6	1,6%
Desember	356	6	1,8%
Jumlah		66	

Sumber : PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang Tahun 2019

Berdasarkan tabel I.2, jelas terlihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor hampir setiap bulannya, hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang banyak mengeluarkan sanksi hukuman karena adanya karyawan yang kurang disiplin dan melanggar peraturan perusahaan.

Selain itu Pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Serta sanksi hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tidak merata ke semua karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan dan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Hal itu disebabkan juga oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Pada PT. Pgn Solution Persero Tbk

Palembang pemimpinnya kurang tegas terhadap bawahan yang masih melanggar aturan yang sudah di buat perusahaan seperti karyawan yang sering terlambat, jam istirahat yang melebihi ketentuan yang sudah di buat oleh perusahaan serta karyawan yang terlalu sering pulang bukan pada waktu yang telah ditentukan. Rendahnya ketegasan pemimpinnya ini disebabkan oleh pimpinan takut di benci oleh bawahan sehingga karyawan semakin melawan dan tidak dapat dikendalikan.

Berdasarkan uraian diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pgn Solution Persero Tbk Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang.

D.Manfaat Penelitian

1.Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang?

2.Bagi Tempat Penelitian

Menjadi salah satu informasi bagi manajer khususnya masalah pengaruh kepemimpinan,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pgn Solution Persero Tbk Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Rokhmaloka Hasboro, (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* Vol.3
- Chandra Andika, Hadi Purnomo, dan M.djudi Yuniadi Mayowan, 2017. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karosei Tentrem Sejahtera Kota Malang . *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.48
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Kartini Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormalitu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattinda Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.26.
- Payaman J.Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3, Jakarta: Fakultas UI
- Rusdy A. Rivai. (2011). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.
- Simamora,(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sedarmayanti.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.

Sugiyono (2011). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2011).*Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015).*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada