

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

SKRIPSI



**Nama : Rizki Damayanti
NIM :212016190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Rizki Damayanti
NIM : 212016190**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Damayanti
NIM : 212016190
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung

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 tinggilain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahanpembimbing.
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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Rizki Damayanti

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang
Kayuagung

Nama : Rizki Damayanti
NIM : 212016190
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

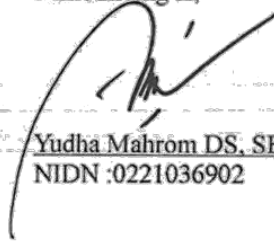
Diterima dan disahkan Pada
Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kosim, SE., M.M
NIDN:0217036101

Pembimbing II,



Yudha Mahrom DS, SE, M, Si
NIDN :0221036902

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Zafcha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memafaatkanmu”.

“Tak selamanya langit itu kelam, suatu saat akan cerah juga. Hiduplah dengan sejuta harapan, karna habis gelap akan terbit terang”

Ku Persembahkan Kepada:

- Ibuku tercinta yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya
- Untuk Saudara-saudaraku tersayang
- Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, serta do'a
- Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang
- Seluruh Sahabat, Teman, dan Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masmedia Buana Pustaka Cabang Muara Enim ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada ibu Hj. Belliwati Kosim, SE.,M.M dan Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M. Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE. M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Bapak Drs. Rosyadi. MM selaku Pembimbing Akademik.
- e. Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- f. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung
- g. Ibuku Hj.Saripah yang banyak berperan dalam hidup saya serta selalu memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Keluargaku yang ikut serta membantu terutama saudariku Rosalia.
- i. Sahabatku Aldo, Reksi, Dadas, Aina, Molla, Beta, Rio, Rafli, Indra, teman-teman, dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- j. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, Agustus 2020

Penulis,

Rizki Damayanti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Persembahan Dan Motto	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak	xii
Halaman Abstrack	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	30

...	D. Populasi dan Sampel.....	31
....	E. Data yang Diperlukan.....	33
....	F. Metode Pengumpulan Data.....	33
....	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

....	A. Hasil pembahasan.....	42
....	B. Pembahasan.....	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

....	A. Kesimpulan.....	70
....	B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Pelayanan Kinerja karyawan Bank BRI	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tingkat Pendidikan Bank BRI	31
Tabel III.3 Kerangka Klasifikasi.....	32
Tabel IV.1 Uji Validitas	46
.....	
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	49
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.7 Kepemimpinan	52
Tabel IV.8 Motivasi	54
Tabel IV.9 Disiplin Kerja	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel IV.11 Uji F	60
Tabel IV.12 Uji T	61
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, Dan Uji R²
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Rizki Damayanti/ 202016190/ 2020/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kayuagung

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kayuagung. Sampel yang digunakan adalah 58 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan nilai $Y = 0,354 + 0,424 X_1 + 0,207 X_2 + 0,187 X_3$ yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 76,2%.

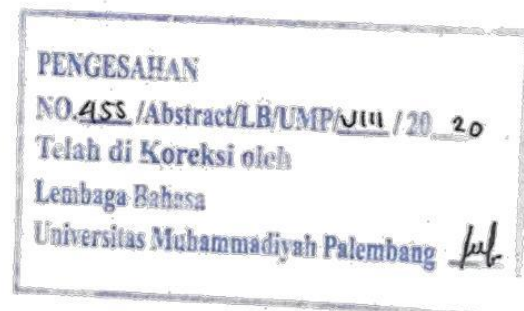
Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Rizki Damayanti/202016190/2020/The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kayuagung Branch Office

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. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kayuagung Branch Office. The sample used fifty eight respondents. The data used was primary data. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that the value of $Y = 0.354 + 0.424 X1 + 0.207 X2 + 0.187 X3$ which proved that leadership, motivation and work discipline had a positive effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with 90% faith level proved that there was a significant influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a confidence level of 90% proved that there was a significant effect of leadership, motivation and work discipline partially on employee performance. The coefficient of determination showed that the variables of leadership, motivation and work discipline could contribute to employee performance, with the magnitude of the influence of 76.2%.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perbankan memegang peranan penting sebagai perantara peredaran uang dan jasa dalam aktivitas perekonomian nasional. Industri perbankan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya bank-bank swasta yang baru didirikan. Oleh karena itu masing-masing bank kini berusaha membenahi diri dengan melakukan strategi seperti menawarkan berbagai produk dan jasa untuk mengatasi persaingan antar bank, terutama pada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut yang merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Semakin meningkatnya pertumbuhan bank, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap setiap kegiatan perusahaan mereka, baik itu dari segi struktur organisasi, serta kegiatan operasional maupun non operasional mereka demi terlaksananya visi dan misi bank. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kegiatan pembangunan yang sedang berkembang di Indonesia sekarang ini, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang turut terlibat di dalamnya. Hal tersebut menyebabkan banyaknya aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan dalam rangka memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Tuntutan perusahaan yaitu menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, oleh sebab itu perusahaan harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang dapat dipenuhi secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (dalam Busro 2017:89), kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan adalah tergantung pada kinerja sumber daya manusia didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam perusahaan, yang dimana diantara semua aset yang dimiliki perusahaan, dapat dikatakan sumber daya manusia nya adalah aset utama sebagai penentu kelangsungan hidup dalam sebuah perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Adapun menurut Payman S Simanjuntak (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017:112) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Muhammad Busro (2018:215) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Robbin dan Judge (dalam Busro 2017:50) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan tergantung pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja individu.

Selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan adalah disiplin. Edi Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan dimaksudkan agar semua karyawan yang ada didalamnya bersedia dan sukarela menaati seluruh peraturan yang berlaku, jika semua karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah disepakati. Siap disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan, sehingga dapat menjadi modal utama dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., merupakan salah satu perusahaan yang terbesar di Indonesia, berdiri pada tahun 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Hingga saat ini, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., memiliki salah satu visi yaitu menjadi bank terbesar di Asia Tenggara dengan rentan waktu untuk mewujudkannya sampai tahun 2022. Untuk mencapai visi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel I.1

**Data pencapaian pelayanan kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor
Cabang Kayuagung**

No.	Tahun	Pelayanan terhadap konsumen PT.Bank BRI Kantor Cabang Kayuagung
1.	2015	73,66 %
2.	2016	87,54 %
3.	2017	86,72 %
4.	2018	86,80 %
5.	2019	83,60 %

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran bahwa pencapaian pelayanan kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung berfluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Kebanyakan pencapaian pelayanan kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung yang menurun dan hanya tahun 2016 pelayanan terhadap konsumen yang sangat baik akan tetapi pada tahun berikutnya kinerja pada perusahaan tersebut mengalami penurunan yang tidak baik. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul. Dengan demikian pencapaian pelayanan kinerja tersebut dapat dikatakan belum efektif dan efisien, karena karyawan belum melakukan pekerjaan yang optimal. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung

tersebut yang terlihat masih kurang dalam ketepatan waktu karyawan yaitu merespon permintaan konsumen dan waktu karyawan melakukan pengerjaan laporan. Oleh karena itu, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan maka dari itu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja diatas salah satunya disebabkan oleh kepemimpinan, terhadap pimpinan agak kurang dalam mengordinasikan kerja kepada para karyawan yang kurang disiplin. Hal lain juga seperti pimpinan juga kurang mengawasi atau mengatur agar terarah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kemudian kurangnya hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung.

Selain itu motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung juga dirasakan masih kurang. Misalnya kurangnya daya dorongan karyawan untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan menjadi malas untuk melaksanakan tugasnya karena dirasa tugas tersebut menjadi beban bagi karyawan, selain hal tersebut karyawan juga merasa kurang adanya penghargaan dan insentif yang diberikan pemimpin sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan mereka kurang maksimal. Hal tersebut pun mengakibatkan tidak adanya kerelaan karyawan untuk bekerja secara maksimal

dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi.

Selain faktor motivasi, kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung terlihat dari cara karyawan bekerja yang masih banyak meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, adapun sanksi hukuman yang diberikan karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya diberikan teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Serta ketegasan perusahaan belum membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya kurang bertindak tegas menerapkan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Semua ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun sebelum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penting dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung.

B. Perumusan Masalah

Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran prakter dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kayuagung untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahannya yaitu untuk meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungawati dan Syafaruddin (2016) *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 7 Makasar*. Jurnal Comvetitiveness|Vol.10 No.2|Juli-Desember 2016.
- Donni Juni Priansa (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fitia Winata (2018)*pengaruh kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos Pekanbaru*. JOM FEB|Vol.1 No.1|Januari-Juni 2019.
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat inap RSJ Menur Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen|Vol. 1 No.1 April 2014.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*,Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- PandiAfandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Yanti Komala Sari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis|Vol.VI No.2 Mei 2014.

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Jakarta : Alfabeta.