

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS MOBILINDO
PERKASA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Desty Wulandari

NIM : 212017372

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS MOBILINDO
PERKSA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata 1 (Satu) Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

Nama : Desty Wulandari

NIM : 212017372

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desty Wulandari
NIM : 212017372
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021




Desty Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa
Palembang

Nama : Desty Wulandari

NIM : 212017372

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, agustus 2021

an Pembimbing I,


Mister Candera
Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902

Pembimbing II,


Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

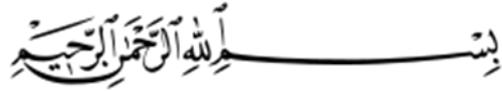
MOTO DAN PERSEMBAHAN

jangan kamu mengatakan terhadap sesuatu, "Aku pasti melakukan itu besok pagi" kecuali dengan mengatakan, "Insyaallah". Ingatlah kepada Tuhanmu apabila kamu lupa dan katakan. Mudah-mudahan Tuhanku memberi petunjuk agar aku lebih dekat pada kebenaran." (Q.S Al-Kahfi: 23-24)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tuaku mamak dan bapakku sebagai inspirasi dalam hidupku yang selalu mendukung dan memberiku semangat serta kasih sayang dari segi moral dan material**
- 2. Abang yang selalu support dalam segi apapun yang selalu memberikan semangat dan dukungan**
- 3. Saudara – saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan**
- 4. Bapak dan ibu dosen Universitas muhammadiyah Palembang**
- 5. Sahabat perjuanganku yang ada di universitas muhammadiyah palembang**



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta. dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Amin

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,Si dan Bapak Mister Candra S.Pd.,Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan

Ibu Fitantina, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah angkatan 2017

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2021

Desty Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian sebelumnya	27
C. Kerangka pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Oprasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	37

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target (unit) dan Realisasi Penjualan Mobil Daihatsu PT. Tunas Mobilindo Perkasa (Periode 2016-2020)	4
Tabel I.2 Tingkat absensi Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Populasi dan Sampel karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	59
Tabel IV.7 Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	62
Tabel IV.9 Hasil Uji t (parsial)	63
Tabel IV.10 Hasil analisis determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	32
------------------------------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Grafik IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	51
Grafik IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Sertifikat AIK

Lampiran 4 Sertifikat Komputer

Lampiran 5 Tabel r

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Lampiran 9 Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran 10 Hasil Regresi

Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Jadwal Penelitian

Lampiran 13 Biodata Penulis

ABSTRAK

Desty Wulandari /212017372/2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1). Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 2) Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 3) Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 4) Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sempel yang digunakan sebanyak 39 karyawan di PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang dengan teknik menggunakan *Purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan analisis Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis F, Uji Hipotesis t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 2) Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 3) Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 4) Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

Kata kunci: kinerja karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja karyawan,

ABSTRACT

Desty Wulandari /212017372/2021/ The Effects of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

The formulation of the problem in this study was about was there any influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. This research was conducted with the hypothesis. 1) There was an Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 2) There was an Influence of Leadership on Employee Performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 3) There was an Influence of Motivation on the Performance of Employees of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 4) There was an Influence of Work Discipline on Employee Performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. The type of this research was associative. The sample used 39 employees at PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang by using purposive sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used questionnaire (questionnaire) and documentation. The data analysis technique used the multiple linear regression analysis. The results of this study indicated 1) There was an Influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 2) There was an influence of leadership on employee performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 3) There was an influence of motivation on the performance of employees of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang. 4) There was an influence of work discipline on employee performance of PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

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



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-

pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global.

Suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Motivasi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya yang pada dasarnya ia

menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai.

PT. Tunas Mobilindo Perkasa adalah sebuah showroom yang melayani penjualan dan servei kendaraan yang merupakan anak perusahaan dari PT. Tunas Ridean Tbk. PT. Tunas Ridean Tbk adalah salah satu grup otomotif independen terbesar yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 1995. PT. Tunas Ridean Tbk mengoperasikan jaringan outlate perjalanan dan layanan purna jual merk otomotif ternama. Outlte-outlte tersebut salah satunya PT. Tunas Mobilindo Perkasa. Perusahaan ini dituntut tidak hanya memasarkan produk saja, tetapi melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran merek Daihatsu, seperti pusat perbengkelan dan penjualan. PT. Tunas Mobilinndo Perkasa terletak di Jln. Kol. H. Burlian KM 8,5 ,Alang-Alang Lebar, Karya Baru, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Berdasarkan hasil observasi data perusahaan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawan tingkat penjualan yang mampu dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana dalam tabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Target (unit) dan Realisasi Penjualan Mobil Daihatsu
PT. Tunas Mobilindo Perkasa
(Periode 2016-2020)

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Realisasi Target (%)
2016	950 Unit	799 Unit	84,11%
2017	950 Unit	854 Unit	89,89%
2018	950 Unit	870 Unit	91,58%
2019	950 Unit	899 Unit	94,63%
2020	950 Unit	773 Unit	81,36%

Sumber : PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang 2020

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan mobil Daihatsu pada PT.Tunas Mobilindo Perkasa dalam 5 tahun terakhir (2016-2020) belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan ini belum sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Karyawan yang ditugaskan dalam penjualan mobil Daihatsu kurang optimal dalam bekerja contohnya karyawan belum bisa memenuhi target penjualan mobil Daihatsu pada 5 tahun terakhir.

Secara kualitas kerjanya pun masih pada tingkatan kurang optimal, sebab apabila mengingat jumlah karyawan yang bekerja di PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang berjumlah 65 orang, maka seharusnya untuk mencapai target (950 unit) tahunan pasti akan tercapai apabila karyawan berkerja secara optimal. Pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal, sebab karyawan yang melakukan pemasaran dan penjualan di lapangan, sangat sering menyia-nyiakan waktu kerjanya dengan alasan bingung dalam mencari pembeli.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan (Martoyo, 2009:179) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Didasari oleh pernyataan yang dikemukakan sebagian besar karyawan. Pimpinan belum mampu menganalisa pasar yang tepat untuk dituju oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi bingung dalam memilih target pasar yang dituju untuk memasarkan produk (Mobil Daihatsu). Bahkan pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan sebab arahan dan bimbingan yang diberikan yang diberikan oleh pimpinan sulit untuk dicerna oleh karyawan, karena menggunakan tata cara penyampaian yang kurang bersahabat atau terlalu mengintimidasi. Selain itu pimpinan tidak mau mendengarkan permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, karena pimpinan hanya menganggap semua keluhan tersebut sebagai alasan semata.

Permasalahan kepemimpinan, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu motivasi (Wibowo, 2014 : 323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Rendahnya motivasi kerja

karyawan bukan tanpa alasan, melainkan dikarenakan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan secara individu,

Selain itu karyawan kurang puas dengan balas jasa perusahaan yang berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian *sales* hanya dapat uang transportasi sebesar Rp. 1.500.000 sedangkan *Perusahaan* hanya mampu memberikan gaji setingkat UMR, untuk upah minimum provinsi sumatera selatan itu sebesar (Rp. 3.270.093,8. 2021) berarti jika dibandingkan dengan UMR gaji karyawan tersebut di bawah UMR, sedangkan biaya operasional dilapangan, seperti bahan bakar kendaraan dan uang makan pada saat melakukan kegiatan permasalahan dilapangan harus ditanggung karyawan secara pribadi, tentunya ini berdampak pada gaji yang diterima karyawan, dengan demikian karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Karyawan juga merasakan ketidakadilan dalam penetapan gaji tersebut, sebab karyawan yang ditempatkan pada bagian penjualan dilapangan menerima gaji yang setara dengan karyawan yang bekerja pada bagian servis dan kantor, sedangkan dalam melakukan penjualan lapangan terdapat biaya operasional yang harus ditanggung secara pribadi. Bahkan karyawan yang bekerja pada bagian penjualan pun memiliki harapan yang kecil untuk diangkat menjadi karyawan tetap, sebab sistem kerja karyawan pada bagian penjualan umumnya adalah kontrak, sehingga apabila kinerja penjualannya buruk maka perusahaan dapat memutuskan untuk menggantinya, sedangkan untuk mengejar target

penjualan sangatlah sulit dilakukan, karena mobil merupakan produk mewah yang jarang dibeli oleh masyarakat umum.

Disamping permasalahan motivasi terdapat permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja Menurut (Hasibuan, 2018: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan permasalahan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan dimana penurunan itu dapat dilihat dari hasil rekapan kehadiran karyawan.

Tabel 1.2
Tingkat absensi Karyawan pada PT. Tunas Mobilindo Perkasa

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2016	58	317	40	12,61
2017	60	317	52	16,40
2018	60	317	58	18,30
2019	65	317	56	17,70
2020	65	317	60	18,92

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa 2020

Banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja tetapi tidak diberlakukan di

perusahaan, pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik terbukti masih ada 3 sampai 4 orang setiap minggu yang terlambat datang bekerja. Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Serta ketegasan pimpinan belum membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya kurang bertindak tegas menerapkan hukuman kepada karyawan tidak disiplin. Semua ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang ?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian PT. Tunas Mobilindo Perkasa Palembang

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja didalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.Abid Djazu
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Listiana Kusuma Wardani. (2016). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal*. Artikel Cendekiawan-Journal Economy-Vol.04.No.14-2016.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak.(2011). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Silvia Ayu. (2019).*Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jamu Air Mancur Karanganyar*. E-Journal-Vol.08.No.21-2019.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta:
Penerbit Rajagrafindo Persada.