

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DHD MITRA  
INDOTAMA CABANG TANJUNG ENIM**



**SKRIPSI**

**Nama : Azzah wulandari**

**Nim : 212017195**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYA PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN**

**2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DHD MITRA  
INDOTAMA CABANG TANJUNG ENIM**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Azzah Wulandari**

**NIM : 212017195**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azzah Wulandari

NIM : 212017195

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan di PT DHD Mitra Indotama Cabang  
Tanjung Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tuis 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 Ilmiah 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 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 2021



Azzah Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan di PT DHD (Darsa Hakam Darussalam)  
Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim  
Nama : Azzah Wulandari  
NIM : 212017195  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2021

**Pembimbing I,**



**Hj. Zuriyah, S.E., M.Si**

**NIDN: 0018105606**

**Pembimbing II,**



**Dinarossi Utami, S.E., M.Si**

**NIDN: 0220018901**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Tri Handavani, SE., M.Si**

**NIDN: 0229057501**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“ Dan sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kamu supaya menyerahkan amanah kepada orang yang pantas menerimanya (Ahlinya). Dan jika kamu mempertimbangkan suatu perkara, kamu harus memutuskannya secara adil. Sesungguhnya Allah memberimu sebaik-baik nasihat. Allah itu Maha Mendengar dan Maha Melihat”***

***(Q.S An-Nisa : 58)***

***Kupersembahkan untuk :***

- ❖ Kedua orang tuaku, dan saudara-saudaraku***
- ❖ Sahabat yang selalu memberikan semangat, mendukungku dan memberikan kesan di kehidupanku.***
- ❖ Almamaterku***



## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT DHD Mitra Indontama Cabang Tanjung Enim dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dapat penulis selesaikan pada waktu yang dijadwalkan . Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada orang tuaku yang selalu berdo'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E. M.Si selaku pembimbing 1 (Satu) dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Pembimbing 2 (Dua)
5. Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas

ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

7. Seluruh tim penguji komprehensif dan responden yang bersedia mengisi kuesioner
8. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2021

Penulis,

Azzah Wulandari

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. 10</b>	

A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasional Variabel .....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan .....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan .....	67
B. Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Penjualan Ikan Lele PT DHD Mitra Indotama Tahun 2021.....	4
Tabel I.2	Prariset Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan .....	5
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel III.2	Populasi Penelitian .....	31
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel IV.3	Karakteristik Respondem Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	49
Tabel IV.6	Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV. 7	Variabel kepemimpinan.....	51
Tabel IV. 8	Variabel Displin Kerja.....	53
Tabel IV. 9	Variabel Motivasi kerja .....	54
Tabel IV. 10	coefficients Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel IV. 11	ANOVA Uji F.....	57
Tabel IV. 12	Uji T.....	58
Tabel IV. 13	Uji Determinaan .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3 Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 4 Uji F dan Uji t
- Lampiran 5 Jadwal Penelitian
- Lampiran 6 Surat Riset Penelitian
- Lampiran 7 Aktivitas Skripsi
- Lampiran 8 Sertifikat
- Lampiran 9 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Azzah wulandari / 212017195 / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim?. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim. Penelitian ini beralamatkan di Desa Muara Emil Kecamatan Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini termasuk adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim. Populasi penelitian adalah sebanyak 50 karyawan dengan sampel 45 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan pengumpulan data melalui kuesioner, metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Hasil uji secara bersama-sama diperoleh bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim. Hasil uji secara parsial diketahui bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Azzah Wulandari / 212017195 / 2021 / The Effects of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. DHD Mitra Indotama Tanjung Enim Branch**

*The formulation of problems in this study was to find out the effects of leadership, work discipline and work motivation on employee performance of PT. DHD Mitra Indotama Tanjung Enim Branch. The purpose of the research was to know the effects of leadership, work discipline and work motivation on employee performance of PT. DHD Mitra Indotama Tanjung Enim Branch. This research was located in Muara Emil Village, Tanjung Agung District, Muara Enim Regency. This research included associative research, where this research aimed to determine the effects of leadership, work discipline and work motivation on employee performance of PT. DHD Mitra Indotama Tanjung Enim Branch. The research population was as many as 50 employees with a sample of 45 employees using slovin formula with a 5% error rate. The types of data used primary and secondary data with data collection through questionnaires, the data analysis methods used qualitative analysis that was anticipated with multiple linear regression analysis tools, F-tests, and t-tests. The test results were jointly obtained that Leadership, Work Discipline and Work Motivation significantly affect on employee performance of PT. DHD Mitra Indotama Tanjung Enim Branch. Partial test results were known that Leadership, Work Discipline and Work Motivation had a significantly on Employee Performance.*

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



August 9, 2021

✍

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja bisa dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk atau satu periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester 1 (satu) tahun (Kasmir, 2019: 181). Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat persentase karyawan yang bersangkutan dalam waktu tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin (Kasmir, 2019:189). Penelitian ini hanya menggunakan faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi.

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

Kepemimpinan yang baik akan membuahkan hasil yang baik berdasarkan tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu perusahaan. Pemimpin harus bisa memantau langsung karyawannya, memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat, menjalin relasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan. Cara-cara tersebut merupakan langkah yang baik dalam memberikan pengaruh dan mengarahkan karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Makin baik cara tersebut maka makin baik kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Edy Sutrisno, 2019: 87). Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri

karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Edy Sutrisno (2019:109) Mendefinisikan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Darsa Hakam Darussalam atau DHD FARM adalah pertama kali diperkenalkan oleh PT Mitra Indotama sebagai konsultan dan regulator dalam pengembangan ikan air tawar kepada masyarakat dengan menggunakan kolam terpal atau bioflok. Sudah berdiri sejak tahun 2015 di Palembang. Perusahaan ini berdiri dari rasa keprihatinan terhadap masyarakat yang melakukan pembudidayaan ikan air tawar, selalu menerima hambatan dan kegagalan. PT. DHD Mitra Indotama merupakan konsep penggabungan empat komponen kegiatan budidaya perikanan yaitu antara petani, pembenihan, pakan dan pemasaran.

Kinerja karyawan PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim ini masih terlihat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan kurang optimal dalam bekerja karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

**Tabel I.1**  
**Tabel Penjualan Ikan Lele PT. DHD Mitra Indotama Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Penjualan (Kg)</b>	<b>Target (Kg)</b>
Februari	851,5	2.500
Maret	552,5	2.500
April	182	2.500
Mei	1.575	2.500

Sumber: PT. DHD Mitra Indotama, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 diketahui bahwa penjualan ikan lele pada PT. DHD Mitra Indotama belum mencapai target penjualan. Target penjualan yang ingin dicapai perusahaan setiap bulan harus mencapai 2.500 kg, tetapi pada realisasinya penjualan ikan lele PT. DHD Mitra Indotama selama empat bulan terakhir belum pernah mencapai target.

Dapat terlihat bahwa standar kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Standar kerja yang diberikan kepada karyawan yaitu karyawan harus mencapai penjualan ikan lele setiap bulan sebesar 2.500 kg. Akibat standar kerja yang diterapkan perusahaan belum terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat juga terlihat dari kurangnya motif atau dorongan dalam bekerja misalnya kurang dorongan

untuk semangat dalam bekerja, agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

**Tabel I.2**  
**Prariset Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Total</b>
Pemimpin selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawannya	5	10	15
Alat dan sarana yang dimiliki perusahaan sudah optimal	7	8	15
Karyawan sudah mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan	8	7	15
Pemimpin memberikan informasi mengenai standar penjualan	6	9	15
Pemimpin selalu memberikan pengawasan tentang alat yang digunakan	7	8	15

Sumber: PT. DHD Mitra Indotama, 2021

Penurunan kinerja tersebut antara lain dikarenakan faktor kepemimpinan, dalam hal ini kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan. Kendala alat dan sarana yang dimiliki perusahaan kurang optimal seperti sering terjadi kerusakan pada mesin pengolahan pakan. Tujuan dari karyawan yang ingin di capai masih rendah, standar dari perusahaan masih belum bisa di capai.

Selanjutnya adalah kurangnya kepercayaan diri pemimpin, dalam mengambil kebijakan dan untuk mendiagnosa permasalahan serta memberikan solusi, pemimpin tidak cepat dalam mengambil keputusan, dan juga sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri. Pemimpin masih kurang tanggap terhadap kinerja karyawan PT. DHD Mitra Indotama.

Selain masalah kepemimpinan disiplin kerja juga relatif kurang baik hal ini dilihat dari masih banyak karyawan tidak disiplin contohnya, datang terlambat atau tidak tepat waktu seharusnya masuk kerja pukul 08:00 akan tetapi masuk pukul 09:00 rendahnya tingkat ketegasan dari pimpinan yang kadang-kadang membiarkan keadaan tersebut terjadi berulang-ulang dan membuat karyawan seenaknya dalam bekerja sehingga karyawan tersebut meninggalkan tanggung jawab atas pekerjaannya dan karyawan mangkir dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

Dilihat dari setandar dan aturan kerja disiplin pervektif hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang menaati peraturan yang berlaku didalam perusahaan, banyak karyawan yang tidak disiplin. Disiplin pervektif untuk mendorong para karyawan agar selalu mengikuti setandar aturan. Rendahnya tingkat ketegasan dari pemimpin yang kadang-kadang membiarkan keadaan yang kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang dan membuat karyawan seenaknya dalam bekerja.

Dalam hubungannya dengan fungsi disiplin korektif dalam perusahaan sangat sulit jika karyawan tidak menaati peraturan-peraturan yang telah dibuatnya, untuk menangani aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya tindakan pendisiplinan bias berupa peringatan atau skorsing.

Dalam hubungannya dengan fungsi disiplin progresif seseorang yang tidak disiplin harus diingatkan agar perusahaan tetap disiplin. Disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan dalam setiap perusahaan agar perusahaan bisa sesuai yang diharapkan.

Selanjutnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai harapan, terlihat dari atasan yang tidak pernah melakukan pengarahan maupun semangat kepada karyawan sebelum bekerja Contohnya karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan kerjakan. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja.

Permasalahan pada variabel motivasi pada PT. DHD Mitra Indotama yaitu belum adanya balas jasa yang tinggi, hal ini terlihat dari tidak adanya kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Prestasi kerja karyawan juga belum terlihat baik, karena karyawan masih banyak yang baru belajar memahami bidang pekerjaannya. Pengakuan dari atasan juga belum tercapai dengan baik, hal ini terbukti dari belum adanya promosi jabatan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim?
4. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim.
4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim.

## **D. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia yaitu mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja.

### **2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian**

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan PT. DHD Mitra Indotama Cabang Tanjung Enim. Khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

### **3. Manfaat Bagi Almamater**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad dan Bahri, Syaiful. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2, hal 235-246.*
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifai, Ahmad Adi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. *JURNAL Ecoment Global, Volume 3 Nomor 1, hal 23-34.*
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Capes (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik).* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Lestari, Indah Ayu dan Hamzah, Nasir. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 2 Nomor 1, hal 164-177.*
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif, dan R&D.* Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sunyoto, Danang. 2016. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardani, Windy Gustia. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Hajikota Tangerang). *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1, hal 39 - 47.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.