

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) UNIT SP. PADANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Eka Diana Wulandari**

**NIM : 212017218**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) UNIT SP. PADANG**

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



**SKRIPSI**

**Nama :Eka Diana Wulandari**

**NIM : 212017218**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Diana Wulandari  
NIM : 212017218  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang

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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 Februari 2021



Eka Diana Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

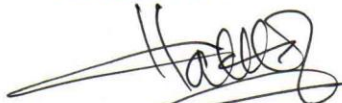
### **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kineja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia  
(BRI)Unit SP. Padang  
Nama : Eka Diana Wulandari  
NIM : 212017218  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal, february 2021

Pembimbing I,



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

**NIDN : 0201106001**

Pembimbing II,



**Lesi Agusria, S.E., M.M**

**NIDN: 0205088201**

Mengetahui,

Dekan

U.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zafha Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN : 0229057501**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

*(QS. Ar-Ra'id: 11)*

### PERSEMBAHAN :

■ *Orang Tuaku Tercinta*

*Ayahanda Arjan dan Ibunda Ismaniar*

■ *Keluarga Besarku Yang Tersayang*

*Saudaraku tercinta Iie, Yeni, Fitri, dan Adrian*

■ *Suamiku tersayang Tegar*

■ *Anak yang ku cintai Aruna deyzha Khaylila*

■ *Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa*

■ *Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*

*Almamaterku*

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(BRI) Unit SP.Padang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ayahanda Arjan dan Ibuku Ismaniar serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan.S.E.,M.M 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.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Kholillah,Hj.,S.E.,M.Si dan Ibu Lesi Agusria,S.E.,M.,M selaku pembimbing I dan II.
5. Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

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.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Palembang, Februari 2021

EKA DIANA WULANDARI

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                    | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>               | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>    | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PRAKATA .....</b>                  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                       | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                     | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                  | <b>xi</b>   |
| <b>ABSTRAK INDONESIA .....</b>                | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRAK INGGRIS .....</b>                  | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>               | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah .....               | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 6           |
| C. Tujuan Penelitian .....                    | 7           |
| D. Manfaat Penelitian .....                   | 8           |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>           | <b>9</b>    |
| A. Landasan Teori .....                       | 9           |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                | 24          |
| C. Kerangka Pemikiran .....                   | 28          |
| D. Hipotesis .....                            | 28          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>        | <b>29</b>   |
| A. Jenis Penelitian .....                     | 29          |



|  |           |
|--|-----------|
| B. Lokasi Penelitian .....                         | 30        |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                 | 30        |
| D. Populasi dan Sampel .....                       | 31        |
| E. Data yang Diperlukan .....                      | 32        |
| F. Metode Pengumpulan Data .....                   | 33        |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....         | 34        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>42</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                          | 42        |
| B. Pembahasan .....                                | 59        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>              | <b>70</b> |
| A. Simpulan .....                                  | 70        |
| B. Saran .....                                     | 71        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>73</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                    |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....  | 4  |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan .....             | 7  |
| Tabel III.1 Operasional Variabel.....             | 29 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....              | 31 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas.....                     | 43 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....                  | 44 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin.....       | 48 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Pendidikan.....          | 48 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Masa Kerja.....          | 49 |
| Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....                  | 50 |
| Tabel IV.7 Kepemimpinan.....                      | 53 |
| Tabel IV.8 Disiplin Kerja.....                    | 56 |
| Tabel IV.9 Motivasi Kerja.....                    | 59 |
| Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 62 |
| Tabel IV.11 Uji F.....                            | 64 |
| Tabel IV.12 Uji T.....                            | 65 |
| Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi.....        | 66 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Lampiran 1</b>  | <b>: Daftar Kuesioner</b>                       |
| <b>Lampiran 2</b>  | <b>: Tabulasi Data Jawaban Responden</b>        |
| <b>Lampiran 3</b>  | <b>: Hasil Output SPSS</b>                      |
| <b>Lampiran 4</b>  | <b>: Jadwal Penelitian</b>                      |
| <b>Lampiran 5</b>  | <b>: Tabel F</b>                                |
| <b>Lampiran 6</b>  | <b>: Tabel t</b>                                |
| <b>Lampiran 7</b>  | <b>: Biodata Penulis</b>                        |
| <b>Lampiran 8</b>  | <b>: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset</b> |
| <b>Lampiran 9</b>  | <b>: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi</b>      |
| <b>Lampiran 10</b> | <b>: Sertifikat AIK</b>                         |
| <b>Lampiran 11</b> | <b>: Sertifikat SPSS</b>                        |
| <b>Lampiran 12</b> | <b>: Sertifikat Komputer</b>                    |
| <b>Lampiran 13</b> | <b>: Biodata Penulis</b>                        |

## ABSTRAK

### **Eka Diana Wulandari/ 212017218/ 2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(BRI) Unit SP.Padang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP.Padang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia(BRI) Unit SP.Padang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 62,917 > F_{tabel} 2,82$ , artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,224$  (kepemimpinan),  $t_{hitung} 4,580$  (disiplin kerja),  $t_{hitung} 2,358$  (motivasi kerja)  $> t_{tabel} 2,82$ , artinya ada pengaruh positif kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia(BRI) Unit SP.Padang. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 80,2% terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

**Eka Diana Wulandari / 212017218 / 2021 / The Effects of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) SP. Padang Unit.**

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of leadership, work discipline and work motivation on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) SP. Padang Unit, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 47 respondents. The data used primary and secondary data, with data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of leadership, work discipline and work motivation on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) SP. Padang Unit. The results of hypothesis testing collectively showed the value of  $F_{count} 62.917 > F_{table} 2.82$ , it meant that there was a significant effect of leadership, work discipline and work motivation on employee performance. The results of the hypothesis test partially showed the value of  $t_{count} 2.224$  (leadership),  $t_{count} 4.580$  (work discipline),  $t_{count} 2.358$  (work motivation)  $> t_{table} 2.82$ , it meant that there was a positive effect of leadership, work discipline and work motivation partially on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) SP. Padang Unit. The coefficient of determination test results that showed the contribution caused by the variables of leadership, work discipline and work motivation that could cause 80.2% change in employee performance.

**Keywords: Leadership, work discipline, work motivation and employee performance.**



No: 154

March 10, 2021

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik, untuk meningkatkan efektifitas dan efisensi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidak nya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisensi kerja secara maksimal, walaupun sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik, meskipun perusahaan tersebut mungkin tidak lama. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dalam menghasilkan kinerja yang baik sesuai tugas dan fungsinya.

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan sebuah kinerja untuk mengukur apa hasil kegiatan yang telah dilakukan, bagaimana kualitasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta menentukan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut sesuai tujuan perusahaan. Wibowo (2016 : 3) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompensasi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan

sumber daya manusia nya akan memengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi 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.

Disiplin kerja juga sangat besar perannya dalam mencapai itujuan 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. Karena karyawan pada dasarnya menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai.

Motivasi kerja sangat penting karena 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Edy Sutrisno (2014 : 213) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karena Kedisiplinan juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno 2009), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Motivasi juga sama halnya dapat mempengaruhi kinerja, pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja Yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Maka dari itu memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya. Muhammad Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.



Dengan demikian jika karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan baik di perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia. menunjukkan bawasanya sering sekali mengalami penurunan kinerja karyawan. Pada target pinjaman mengalami penurunan dari target pekerja yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia, dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan. Pada tahun 2019, BRI akan merayakan ulang tahunnya yang ke-123 dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industri infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Marketing Unit (Mantri) 2015-2019  
PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang**

| Tahun | Target Pendapatan (Rp) | Realisasi (Rp)  | Target yang belum tercapai |
|-------|------------------------|-----------------|----------------------------|
| 2015  | Rp2.400.000.000        | Rp1.332.535.652 | Rp1.067.464.348            |
| 2016  | Rp2.400.000.000        | Rp1.329.520.503 | Rp1.070.479.497            |
| 2017  | Rp2.400.000.000        | Rp2.640.686.906 | -                          |
| 2018  | Rp2.400.000.000        | Rp1.508.774.669 | Rp891.225.331              |
| 2019  | Rp2.400.000.000        | Rp1.197.922.731 | Rp1.202.077.269            |

Sumber :PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang , 2020

Dari tabel di atas diperoleh gambaran bahwa karyawan belum bisa memenuhi standar perusahaan dengan pencapaian target yang sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari perkembangannya selama 1 tahun terakhir. Banyaknya realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan dan hanya pada tahun 2017 pendapatan mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan, dikarenakan pada tahun itu kinerja yang ada di perusahaan sangat baik akan tetapi pada tahun berikutnya kinerja pada perusahaan tersebut mengalami penurunan.

Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan, agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Karena tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan secara optimal sesuai dengan target perusahaan, Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun.

Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja atau kemampuan karyawan terhadap aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Kinerja pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) belum sesuai dengan target perusahaan dan belum sesuai dengan harapan. Padahal perusahaan berharap karyawan bisa menunjukkan kinerja yang optimal. Serta pencapaian belum

sesuai dengan target dikarenakan menurunnya kualitas kerja yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada 5 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang. Dapat disimpulkan penyebab tidak tercapainya target di antaranya disebabkan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi salah satu masalah yang ada di perusahaan Bank Rakyat Indonesia. kepemimpinan, terhadap pimpinan dinilai 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 pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan.

Komunikasi yang baik kepada karyawan sangat lah penting karena akan menimbulkan dampak kinerja yang baik, dengan diberikan nya arahan ataupun masukan dari pimpinan. Pemimpin semestinya bisa meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan termotivasi akan target yang harus dicapai karyawan.

**Tabel 1.2**

**Data absensi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada periode Januari- Desember 2019**

| <b>No</b> | <b>Bulan</b> | <b>Tingkat Kehadiran</b> | <b>Tingkat Keterlambatan</b> |
|-----------|--------------|--------------------------|------------------------------|
| 1         | Januari      | 98%                      | 2%                           |
| 2         | Februari     | 97%                      | 3%                           |
| 3         | Maret        | 94%                      | 6%                           |
| 4         | April        | 97%                      | 3%                           |
| 5         | Mei          | 98%                      | 2%                           |
| 6         | Juni         | 97%                      | 3%                           |
| 7         | Juli         | 98%                      | 2%                           |
| 8         | Agustus      | 98%                      | 2% %                         |
| 9         | September    | 95%                      | 5 %                          |
| 10        | Oktober      | 98%                      | 2%                           |
| 11        | November     | 95%                      | 5%                           |
| 12        | Desember     | 94%                      | 6%                           |

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang . Belum baik.Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulan.

Disiplin kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Masalah

lainnya yaitu disiplin kerja karyawan kurang baik, seperti karyawan yang sering datang terlambat saat jam operasional kantor telah ditetapkan oleh aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bawasan nya karyawan tidak mematuhi aturan jam kerja perusahaan. Semestinya karyawan harus menunjukkan sikap teladan dan sikap yang bisa mencerminkan bahwa dengan disiplin menunjukkan pribadi yang baik.

Karyawan harus menunjukkan juga kepatuhan terhadap aturan, dan menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang semestinya adalah tanggung jawab karyawan. Karyawan justru sering mengabaikan pekerjaannya. Terutama pada permasalahan disiplin ini yaitu terhadap karyawan marketing unit BRI (mantri).

Selain faktor Disiplin Kerja ,motivasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang , dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya dan fasilitas kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti komputer yang sering eror pada sehingga menghambat pekerjaan karyawan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang**

### **B.Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (bri)Unit SP. Padang?

### **C.Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang

## **D.Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis.

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

### 2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT.bank rakyat Indonesia(BRI) Unit SP. Padang, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.Meningkatkan dan memperbaiki kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit SP. Padang.Demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 3.Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.  
  
<https://media.neliti.com/media/publications/262600-pengaruh-kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-d9565fac.PDF>
- Christina Catur Widayati, Septy W., dan Thea H. Rahardjo(2016). Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PtBank Mandiri Kcp Jakarta Kota.  
  
<file:///C:/Users/8/Downloads/239-231-1-SM.pdf>
- Donni Juni Priansa (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung : Alfabeta.
- Edi Sutrisno (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media 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.
- 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.
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, DanR&D)*.Jakarta:Alfabeta