

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS KREASINDO
MAKMUR KABUPATEN BEKASI**



SKRIPSI

**Nama : Farid Hidayat
NIM : 212018057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS KREASINDO
MAKMUR KABUPATEN BEKASI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Studi Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Farid Hidayat
NIM : 212018057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farid Hidayat

NIM : 212018057

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Kreasindo Makmur

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 dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah 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, 21 februari 2022



Farid Hidayat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Tunas Kreasindo Makmur

Nama : Farid Hidayat
NIM : 212018057
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I,

Pembimbing II,




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



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Setetes keringat “orangtuaku” adalah seribu langkahku untuk maju, cahaya yang selalu menyinari hidupku merupakan alunan-alunan tiap bait doa kedua orangtuaku.

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Ayahku siswanto dan ibuku yunita.*
- 2. Saudariku duwita veronika putri tersayang.*
- 3. Kakek dan nenek ku yang tercinta.*
- 4. Keluarga Besarku tersayang*
- 5. Almamaterku*
- 6. Teman – teman yang menyertai hidupku*



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur, yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta, ayah ku Siswanto, dan ibuku Yunita, Saudariku tercinta Duwita veronika putri, dan Keluarga Besarku yang telah mendukung ku dan menyayangi ku, Sahabat-sahabatku HF family, Gatar fc, Ambre Team, Fitriah, Milanda, Nabila, Triyadi, Andi dan Wisnu serta Kekasih ku Syabillah Hartiza, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak yudha mahroom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis
4. Ibu Fitantina S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Mister Candra, Sp.d,M.Si dan Ibu Dr. Trisniaty adjeng Moelyati, S.E., M.M selaku dosen penela'ah Seminar Proposal yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran adminitrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis menyelesaikan skripsi.

9. Terima kasih untuk Syabillah Hartiza my support system yang selalu ada, terimakasih atas dukungan, kebaikan, perhatian dan kasih sayang terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia.
10. Terima kasih untuk sahabat – sahabat ku Syabillah Hartiza, Fitriah, Milanda, Nabila, Triyadi, wisnu, andi, albar, adit, affan yang telah banyak membantu serta memberikan saran, semangat dalam memperlancar penulis skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah palembang angkatan 2018

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih. wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Februari 2022

Farid Hidayat

DAFTAR ISI

Halaman Sampul depan	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan bebas plagiat	iii
Halaman pengesahan	iv
Halaman motto dan persembahan	v
Halaman prakata	vi
Halaman daftar isi	ix
Halaman daftar table	x
Halaman lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	31
C. Hipotesis	33
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	40
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian	49
B. Pembahasan hasil penelitian	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	80
B. SARAN	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Laba Perusahaan	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sekarang dan sebelumnya ..	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel III.2 Kerangka Sempel	37
Tabel IV.1 Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.2 Karakteristik Jawaban Responden Kepemimpinan.....	57
Tabel IV.3 Karakteristik Jawaban Responden Kompensasi	60
Tabel IV.4 Karakteristik Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	63
Tabel IV.5 Uji Validitas	67
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	68
Tabel IV.7 Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel IV.8 Uji F	71
Tabel IV.9 Uji t	72
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 jadwal penelitian	83
Lampiran 2 : Kuesioner	84
Lampiran 3 : Tabulasi Data Regresi Linier Berganda.....	89
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	93
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kompensasi.....	94
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	95
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	96
Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda	97
Lampiran 9 : Hasil Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi	98
Lampiran 10 : Tabel F	99
Lampiran 11: Tabel t	100
Lampiran 13 : Tabel r	101
Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	102
Lampiran 15 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset	103
Lampiran 16 : Surat Perbaikan Skripsi	104
Lampiran 17 :Sertifikat AIK	105
Lampiran 18 : Plagiarisme.....	106
Lampiran 19 : Biodata Penulis	107

Farid Hidayat / 212018057 / 2022 / Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Kreasindo Makmur

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Tunas Kreasindo Makmur Jenis Penelitian ini bersifat Asosiatif. Sempel yang digunakan sebanyak 46 karyawan dengan teknik pengambilan Sempel menggunakan Purposive Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner dan dokumentasi. Teknik Analisa Data yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Tunas Kreasindo Makmur. Hasil Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Tunas Kreasindo Makmur. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 89,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci : kinerja karyawan,motivasi,gaya kepemimpinan,disiplin kerja

Farid Hidayat / 212018057 / 2022 / The Influence of Motivation, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance of PT Tunas Kreasindo Makmur

This research was conducted with the aim of knowing the effect of motivation, leadership style and work discipline together and partially on the performance of the employees of PT Tunas Kreasindo Makmur. This type of research is associative. The sample used was 46 employees with a sampling technique using purposive sampling. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, F test, t test, Coefficient of Determination. The results of this study indicate that motivation, leadership style and work discipline have a positive influence on the performance of PT Tunas Kreasindo Makmur employees. The results of the simultaneous hypothesis test show that there is a significant effect of motivation, leadership style, and work discipline on employee performance. The results of the t test show that there is an effect of Motivation, leadership style, and work discipline partially on the performance of employees of the company PT Tunas Kreasindo Makmur. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation, leadership style, and work discipline are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 89.3% while the rest is influenced by other factors outside the study.

Keywords: employee performance, motivation, leadership style, work discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Hasibuan (2019: 10). Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagai mana seseorang pimpinan mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagai mana seseorang pimpinan medesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Desain yang sudah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para karyawan serta koordinasi antara karyawan dan pimpinan serta antar karyawan. Melalui sekema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan pengembangan para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja dan karyawan yang memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, apabila sumber daya yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan di era global ini. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kasmir (2016: 182) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016: 189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2016: 322-323), “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju penyampaian tujuan”. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja,kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi,agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Sutrisno (2015: 85) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku seseorang atau kelompok untuk menaati dan menjalankan peraturan yang ada.

PT. Tunas Kreasindo Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor baja, general kontraktor, serta pedagang umum, dimana perusahaan tersebut juga menjual Gypsum, GRC, Baja ringan, Besi Hollow, Genteng Metal, Spandek, Bondek, Reng, Besi Beton. PT. Tunas Kreasindo Makmur telah berdiri selama selama puluhan tahun hingga saat ini, dan memiliki banyak jaringan pelanggan local maupun nasional. Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan sebanyak 85 orang. PT. Tunas kreasindo Makmur diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh PT. Tunas Kreasindo Makmur.

Tabel I.I
Capaian Pendapatan di PT. Tunas Kreasindo Makmur
Tahun 2016 - 2020

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase
2016	Rp.150.000.000.000	Rp.138.267.890.000	92,1 %
2017	Rp.180.000.000.000	Rp.161.225.325.000	89,5 %
2018	Rp.180.000.000.000	Rp.168.990.525.000	93,8 %
2019	Rp.180.000.000.000	Rp.135.824.318.000	75,4 %
2020	Rp.180.000.000.000	Rp.112.334.180.000	62,4 %

Sumber : *PT. Tunas Kreasindo Makmur, 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata pendapatan yang diterima dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 sebesar 82,6%. Kinerja karyawan di PT. Tunas Kreasindo Makmur saat ini bisa dikatakan menurun, hal ini dapat dilihat dari pendapatan yang diterima mengalami fluktuasi, yang artinya turun naik. Selanjutnya peneliti mencoba bertanya kepada 20 karyawan PT Tunas Kreasindo Makmur tentang kinerja karyawan yang rendah sehingga berdampak pada pendapatan perusahaan.

Dari hasil peneliti lakukan di duga adanya masalah yang menyangkut pada motivasi di PT. Tunas Kreasindo makmur adalah adanya keluhan di karyawan yang menyangkut pasaran gaji yang lebih sesuai dengan UMK, kurangnya gaji yang diterima membuat karyawan menjadi tidak semangat dan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lalu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja jika karyawan telah mencapai target kerja yang telah dicapainya, serta alat-alat yang ada di tempat kerja belum memadai sehingga pegawai tidak betah untuk bekerja.

Menurut beberapa karyawan gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di perusahaan terlampaui sehingga pemimpin tidak bisa berkomunikasi dengan baik terhadap para karyawannya. Selain itu, sikap pimpinan yang cenderung tempramen sehingga karyawan kurang takut untuk menyampaikan aspirasi.

Pada disiplin kerja permasalahan yang dihadapi adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal, ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja. Dan kurangnya ketegasan dalam memberi sanksi pada karyawan yang melanggar, Hal ini dapat dilihat dari data absensi kerja karyawan.

Tabel I.2
Data absensi
PT. Tunas Kreasindo Makmur

TAHUN	MASUK	IJIN	SAKIT	TANPA KETERANGAN
2016	95%	-	-	5%
2017	85%	6%	-	9%
2018	77%	11%	-	12%
2019	80%	10%	5%	5%
2020	78%	9%	7%	6%

Sumber : PT.Tunas Kreasindo Makmur

Dilihat dari tabel absen kerja PT. Tunas Kreasindo Makmur di atas tingkat rata-rata tanpa keterangan mencapai 7,4% dari 5% yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini membuat ke disiplin karyawan kurang baik, karena sebagian dari karyawan masih ada yang membolos kerja, adanya karyawan terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal, dan tidak berada di lokasi pada jam kerja bahkan tidak hadir pada hari kerja. Serta kurangnya pemberian sanksi hukuman

bagi yang melanggar, sehingga karyawan tidak mempermasalahkan apabila mendapatkan sanksi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada PT. Tunas Kreasindo Makmur di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diterangkan maka yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur ?
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur ?
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur?
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan referensi dan wacana bagi mahasiswa sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh motivasi, gaya

kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Kreasindo Makmur.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya pada topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading Sunarto (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang*, Vol.8, No. 1. diakses 14 November 2021,
(<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5712/3957>).
- Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK).. *Jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia*, Vol. 3, No. 3. diakses 14 November 2021,
(<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4864>)
- Agusria lesi, zawawi nasution , ecy puspita (2020, jun) Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja PT Prisma cipta mandiri sungi bungsur estate kecamatan kikim kabupaten lahat. *JEMBATAN*, Vol.5, No, juni 2020-70, dari
(<http://ejournal.muliadarma.ace.id/index.php/jembatan/article/download/37/15>)
- Hendrawati Hamid dan Kurniawati (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. Vol. 4, No, 1April 2020, diakses 14 november 202
(<http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>)
- Isnaini, Fitriah, Safitri, Nurrahmi, Choiriyah.(2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Jeli Nata Liyas (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurusan manajemen fakultas ekonomi stie riau*, Vol 7, No 1.
(<http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/3835>).
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Malayu S.P. Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nisha Desfi Arianti dan Karmila (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun.. *jurnal maritim*. Diakses 14 November 2021,
(<https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/view/1>)
- N. L. Nidia Kustinayanti, I Komang Ngurah Wiyasa (2021) Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal pedagogi dan pembelajaran*, Vol. 4 No. 1. diakses 12 November 2021, (<http://ejournal.php/JP2/article/download/32296/18720>).
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.(2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono.(2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.