PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Dinda Oktaria

Nim : 212018404

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PANCA MOTOR CABANG VETERAN KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Dinda Oktaria
Nim : 212018404

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dinda Oktaria

Nim : 212018404

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang

Dengan ini 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 tanda 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 kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperolah karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, ……2022

Dinda Oktaria

FakultasEkonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang
Nama	: Dinda Oktaria
NIM	: 212018404
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I	**Pembimbing II**
M.Idris, H. SE. M.Si., DR	**Wani Fitriah, SE. M.Si**
NIDN/NBM:13106001/786010	**NIDN:0228016501**

Mengetahui
Dekan
u.bKetua Program StudiManajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE.M.Si
0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain)

(QS. Al Insyirah : 6-7)

Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga

(Hadist Riwayat Imam Muslim)

(DINDA OKTARIA)

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulilah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

- **Bapakku (Tantowi) dan Ibuku (Destiani) tercinta**
- **Saudara kandung saya Fariski, Rido, dan Dea. Dan Deri septian yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk fisik maupun moril serta siapapun yang telah mendukungku**
- **Almamater yang ku banggakan**

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota 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 Kepada BapakKu Tantowi dan IbuKu Destiani, terimakasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

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

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candera, S. Pd., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univerisitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak DR.H.Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama skripsi yang telah banyak membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
7. SeluruhDosen dan KaryawanFakultasEkonomi dan BisnisUniversitas Muhammadiyah Palembang.
8. Terimakasih untuk seluruh sahabat saya Ajeng Wahyuni, Doris Mariana Prametha dan Ayunda Febriani dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini. Dan untuk Deri Septian terima kasih atas motivasi dan dukungannya untuk saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018 yang telah banyak membantu serta menyumbangkan pemikiran dalam memeperlancar penulisan skripsi.
10. Serta semua pihak yang terlibat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Februari 2022

Penulis

Dinda Oktaria

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR i
HALAMAN JUDUL..... ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN PRAKATA vi
DAFTAR ISI..... ix
DAFTAR TABEL.....x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN..... xii
ABSTRAK xiii
ABSTRACK xiv
BAB IPENDAHULUAN..... 15
A. Latar Belakang Masalah 15
B. Rumusan Masalah 24
C. Tujuan Penelitian..... 24
D. Manfaat Penelitian..... 25
BAB IIKAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....错误!未定义书签。
A. Kajian Pustaka .....错误!未定义书签。
C. Kerangka Pemikiran .....错误!未定义书签。
D. Hipotesis .....错误!未定义书签。
BAB IIIMETODE PENELITIAN.....错误!未定义书签。
A. Jenis Penelitian Berdasarkan Eksplanasi .....错误!未定义书签。
B. Lokasi Penelitian .....错误!未定义书签。
C. Operasionalisasi Variabel .....错误!未定义书签。
D. Populasi dan Sampel.....错误!未定义书签。
E. Data yang Diperlukan.....错误!未定义书签。
F. Metode Pengumpulan Data .....错误!未定义书签。
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....错误!未定义书签。
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....错误!未定义书签。
A. Hasil Penelitian.....错误!未定义书签。
B. Pembahasan .....错误!未定义书签。
BAB VSIMPULAN DAN SARAN.....错误!未定义书签。
A. SIMPULAN.....错误!未定义书签。

B. SARAN.....错误!未定义书签。
DAFTAR PUSTAKA 26

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan PD.Panca Motor Cabang Veteran 5
Tabel I.2 Data Pra-riset 6
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....31
TabelIII.1 Definisi Operasional Variabel.....36
Tabel III.2 Kerangka Sampel Penelitian 38
Tabel IV.1 Uji Validitas.....53
Tabel IV.2 Uji Realibilitas 54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian 55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 56
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan 57
Tabel IV.7 Variabel Disiplin Kerja.....60
Tabel IV.8 Variabel Motivasi 63
Tabel IV.9 Variabel Kepemimpinan.....66
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda 69
Tabel IV.11 Uji F 70
Tabel IV.12 Uji t 71
Tabel IV.13 Uji Determinasi.....73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 KerangkaPemikiran 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Rencana Penelitian 85
Lampiran 2: Daftar Koesioner 86
Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden 90
Lampiran 4 : Uji Validitas.....98
Lampiran 5 : Uji Realibilitas.....102
Lampiran 6 : Uji Regression 103
Lampiran 7 : Frequency 104
Lampiran 8 :Tabel r.....112
Lampiran 9 :Tabel F.....114
Lampiran 10 :Tabel t 116
Lampiran 11 :KartuPembimbing.....
Lampiran 12 :Plagiat .....
Lampiran 13 :Sertifikat AIK .....
Lampiran 14 :Sertifikat SPSS .....
Lampiran 15 :Sertifikat Komputer .....
Lampiran 16 : Surat Izin Penelitian .....
Lampiran 17 : Surat Selesai Riset .....
Lampiran 18 :Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....
Lampiran 20 :Jurnal .....

ABSTRAK

Dinda Oktaria / 212018404 / 2022 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD.Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *simpel random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y=0,324X_1 + 0,661X_2 + 0,193X_3$ menunjukkan ada pengaruh positif disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis F yaitu F_{hitung} sebesar $126,728>2,20F_{tabel}$ dan t_{hitung} (3,119) X_1, (5,512) X_2, (2,751)X_3> t_{tabel} (1,677) maka Ho ditolak Ha diterima artinya berpengaruh signifikanDisiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 88,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Dinda Oktaria / 212018404 / 2022 The Effect of Work Discipline, Motivation and Leadership on Employee Performance at PD. Panca Motor Veteran Branch Palembang City.

The formulation of the problem in this study is there any influence of work discipline, motivation and leadership on the performance of the employees of PD. Panca Motor Veteran Branch Palembang City. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, motivation and leadership on the performance of employees of PD. Panca Motor Veteran Branch Palembang City. The variables in this study were employee performance, work discipline, motivation and leadership. This study used a sample of 52 respondents. The sample method used is simple random sampling. The type of data used in this research is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The regression equation in this study, namely $Y= 0.324X_1 + 0.661X_2 + 0.193X_3$ shows that there is a positive influence of work discipline, motivation and leadership on employee performance. The results of the F hypothesis test are Fcount of 126.728>2.20 Ftable and tcount (3.119) X_1, (5.512) X_2, (2.751)X_3> ttable (1.677) then Ho is rejected Ha is accepted meaning that it has a significant effect on Work Discipline , Motivation and Leadership on Employee Performance PD. Panca Motor Veterans Branch Palembang City. The results of the coefficient of determination show that work discipline, motivation and leadership contribute to changes that occur in employee performance by 88.1%. The results showed that there was an influence of work discipline, motivation and leadership on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Leadership and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri 4.0 yang sarat dengan teknologi ini menjadi tantangan tersendiri bagi SDM yang akibat proses transformasi sosial (Schaar et al., 2019). Secara demografis, perubahan terjadi mulai dari berkurangnya SDM yang mempunyai pengetahuan kerja yang tetap (inmanent knowledge) dan mengancam keberadaan pekerja yang minim kemampuan. Karakteristik angkatan kerja pada era 4.0 yang dikenal milenial yang sulit mengubah kelemahan menjadi kesempatan untuk berkembang diri sehingga fit terhadap pekerjaan dan organisasi yang juga terus berkembang. Oleh karena itu, perlu suatu strategi pengelolaan SDM yang tepat untuk mengatasi angkatan kerja milenial ini agar dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat terus bertumbuh secara berkelanjutan. Pengelolaan SDM yang baik harus dimulai dari bagaimana mempersiapkan sistem kerja yang dapat menunjang performansi kerja terbaik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu keunggulan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.Mempunyai sumber daya manusia yang punya kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang baik bagi sebuah organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga sumber daya

manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal juga untuk organisasi tersebut. Menurut Schuler (Sutrisno,2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi , sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang yang kemampuannya untuk mencari suatu masalah dalam lingkup kerja. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan suatu keberhasilan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Suatu kinerja yang baik itu tidak muncul dengan sendirinya dari seorang karyawan karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .

Menurut Rusdy A Rivai (2011:10), kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang

akan datang. Jadi, secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal.

Menurut Wibowo (2016:155)kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baiknya hasil kerja maka semakin baik juga kinerjakaryawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Dimana motivasi merupakan keinginan yang ada di diri individu masing-masing karena terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya sehingga dari dorongan tersebut akan menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang baik dan maksimal.

Menurut Hasibuan (Sutirno,2017:110) Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.Motivasi akan timbul dari 2 dorongan yaitu dorongan dari diri sendiri dan dorongan dari luar. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena kepemimpinan jg berkaitan dengan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:170), kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku, pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang berlokasi di Jl.Veteran No. 283 A-B-C, Kota Palembang. PD. Panca Motor Cabang VeteranKota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotifatau dealer Yamaha yang cukup terkenal di Kota Palembang. PD. Panca MotorCabang Veteran Kota Palembang menjual berbagai macam sepeda motorpabrikan Yamaha yang tersedia dalam segala jenis dan lengkap.

Berdasarkan hasil survey di PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang , terdapat kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami kondisi yang belum optimal, dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam memasarkan dan menjual sepeda motor Yamaha, sebab tingkat penjualan yang dihasilkan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan . Hal ini didasarkan dari tinjauan berdasarkan data penjualan tahunan, sebagai betikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan Unit Sepeda Motor Tahunan
(Periode 2016-2020)

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2016	360 Unit	289	19,7%
2017	365 Unit	317	11,9%
2018	375 Unit	325	13,15%
2019	380 Unit	330	13,15%
2020	390 Unit	382	2,05%

Sumber : PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.1 diatas, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian setiap unit penjualan sepeda motor tahunan untuk periode 2016-2020 tidak tercapai, karena dalam presentase untuk 5 tahun terakhir belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi untuk penjualan setiap tahunnya meningkat walaupun belum memenuhi target yang diberikan.

Berdasarkan data penjualan diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karywan PD. Panca Motor Cabang Vetetan Kota Palembang belum terlaksana secara optimal, fenomena menurunnya kinerja karyawan, didasarkan beberapa permasalahan. Karyawan secara individu umumnya tidak mampu mengejar

kuantitas targer unit sepeda motor yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain itu kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal, hal ini dilihat dari kurangnya kesungguhan dari karyawan untuk memasarkan produk sepeda motor kepada konsumen.

Permasalahan di atas didukung oleh hasil jawaban responden melalui pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya, sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-Riset

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Dalam menegakkan disiplin pemimpin memiliki keteladanan	11 37%	19 63%
2	Pengawasan yang dilakukan dengan aktif oleh pemimpin	14 47%	16 53%
3	Sanksi hukuman diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan tanpa ada dibedakan	15 50%	15 50%
4	Karyawan selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang baik	14 47%	16 53%
5	Kondisi lingkungan tempat kerja baik dan nyaman	11 37%	19 63%
6	Karyawan merasa puas terhadap bonus yang diberikan	9 30%	21 70%
7	Pemimpin bersedia mendengarkan keluh kesah serta saran karyawan	13 43%	17 57%
8	Pemimpin mampu menganalisa masalah karyawan di lapangan	8 27%	22 73%
9	Pemimpin mampu mengkomunikasikan instruksi dengan baik kepada karyawan	11 37%	19 63%

Sumber : Survey Pendahuluan, 2021

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah disiplin kerjakaryawan PD.Panca motor Veteran cabang Kota Palembang diatas mendapatkan jawaban

terkait indikator dari disiplin kerja. Pada Pertanyaan nomor 1 menunjukkan dalam penegakan disiplin pemimpin memiliki keteladanan dari jawaban responden sebanyak 63% menjawab pemimpin belum memberikan contoh keteladan yang baik terhadap karyawannya, contoh nya dalam menegakkan kedisiplinan pemimpin masih memberikan kelonggaran terhadap karyawan yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertanyaan nomor 2 menunjukkan pengawasan yang dilakukan dengan aktif oleh pemimpin dari jawaban responden 53% menjawab tidak setuju karena pimpinan menurut karyawan jarang aktif mengawasi pekerjaan bawahannya. Pimpinan jarang turun langsung dalam melihat pekerjaan bawahannya terutama karyawan yang bekerja di lapangan yang kerjanya secara langsung berhadapan terhadap matahari. Pertanyaan nomor 3 sanksi hukum yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan tanpa adanya perbedaan jawaban responden 50% menjawab setuju dan 50% menjawab tidak setuju karena menurut karyawan merasa ada yang yang sesuai dengan kesalahan dan hukuman yang ia dapatkan dan ada juga karyawan yang merasa tidak puas terhadap hukuman yang diberikan atasan terhadap kesalahan yang karyawan lakukan.

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah motivasi karyawan PD.Panca motor Veteran cabang Kota Palembang diatas mendapatkan jawaban terkait indikator darimotivasi.Pada Pertanyaan nomor 4 menunjukkan karyawan selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang baik dimana 53 % responden menjawab bahwa tidak mendapatkan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja padahal sudah bekerja sesuai dengan

standar operasional perusahaan tapi perusahaan tidak memberikan imbalan seperti insentif untuk karyawan tersebut sehingga kurang dihargai atas kerja kerasnya. Pertanyaan nomor 5 kondisi lingkungan tempat kerja baik dan nyaman di mana 63% responden menjawab bahwa Karyawan masih belum aman dan nyaman dalam bekerja hal ini dilihat dari karyawan yang bekerja di lapangan masih belum merasa aman terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Terlebih lagi untuk karyawan yang diberi tugas dalam hal menagih bayaran ke konsumen. Banyak karyawan merasa kurangnya keamanan untuk karyawan tersebut yang bisa saja terjadi hal yang tidak diinginkan. Pertanyaan nomor 6 karyawan merasa puas terhadap bonus yang diberikan dimana 70% responden menjawab bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap bonus yang diberikan atasan untuk karyawan. Dimana pekerjaan yang dilakukan sangat beresiko tinggi dan penuh dengan kerja keras, jadi atasan harus memberikan dorongan terhadap karyawan yang bekerja lebih keras. Dorongan itu baik berupa semangat maupun insetif yang lebih tinggi.

Berdasarkan data pra-riset terkait masalah kepemimpinankaryawan PD.Panca motor cabangVeteran Kota Palembang diatas mendapatkan jawaban terkait indikator darikepemimpinan.Pertanyaan nomor 7 menunjukkan kemampuan mendengar pimpinan yang mana pernyataan ini terkait pimpinan mendengar kan keluh kesah serta saran karyawan dimana responden 57% menjawab keluh kesah dan saran karyawan tidak didengarkan Hal ini ditandai dengan tidak adanya keputusan dari pimpinan untuk memperbaiki atau mengikuti saran dari karyawan tersebut serta rendahnya tingkat kepedulian

pimpinan terhadap karyawannya. Pertanyaan nomor 8 menunjukkan bahwa kemampuan analitis yang mana pernyataan yang terkait pimpinan mampu menganalisa dengan baik masalah karyawan yang terjadi di lapangan jawaban responden 70% menjawab bahwa pemimpin perusahaan belum mampu menganalisa permasalahan yang terjadi , terutama permasalahan karyawan yang bekerja di lapangan karena kondisi pekerjaan dilapangan tidak bisa terencana sesuai yang diinginkan karyawan. Pertanyaan nomor 9 menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang mana pernyataan itu terkait bahwa pemimpin mampu mengkomunikasikan instruksi dengan baik kepada karyawan jawaban responden 63% menyatakan bahwa pemimpin sulit untuk mengkoordinasikan dan memberikan instruksi kepada karyawannya dengan baik karena karyawan merasa dalam menyampaikan instruksinya pemimpin tidak menyampaikannya secara detail dan bertahap tetapi secara keseluruhan, hal ini yang membuat karyawan ada kesalahan komunikasi pekerjaan yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukanpenelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PD. Panca Motor Cabang VeteranKota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Panca Motor Cabang Veteran Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

   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

Fathoni, Abdurrahmat. (2014). *Organisasi danManajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Rineka Cipta.

Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.

Daspar, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis , 1 (02), 159-166.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Sutrisno,Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.

Iqbal, Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ma'rufah, L., Tibrani, T., & Zamora, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam. BENING , 2 (1).

Putra, I. W. A. P., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(10), 2982-3011.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .

Sujawerni, V. Wiratna. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

SYALI, R. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya.

Tiara, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.