

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GOLDEN DIAMOND NUSANTARA
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Rafly Anugrah Saputra

Nim : 212017112

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

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GOLDEN DIAMOND NUSANTARA
KOTA PALEMBANG**

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



Nama : Rafly Anugrah Saputra

Nim : 212017112

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafly Anugrah Saputra
Nim : 212017112
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022



Rafly Anugrah Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara
Nama : Rafly Anugrah Saputra
Nim : 212017112
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

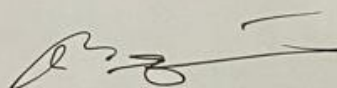
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN: 0201106001



Mardiana Puspasri, S.E., M.Si.
NIDN : 0226107001

Mengetahui, Dekan
u.p. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

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

(QS. Ar-Rad: 11)

“Pengetahuan adalah senjata paling hebat untuk mengubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Jangan katakan kepada Allah, aku punya masalah besar, tetapi katakan pada masalah bahwa aku punya Allah yang maha besar”

(Ali Bin Abi Thalib)

Persembahan

Sujud dan syukur saya persembahkan kepada allah swt yang maha kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah di berikannya,sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang ku sayang.

- 1. Ayah ku tercinta Ansori dan ibuku tercinta Lindahasanah***
- 2. Seluruh keluarga besarku***
- 3. Sahabat-sahabatku dan teman-teamanku yang turut mendukung dan menyemangatiku dalam menyelesaikan skripsi ini***
- 4. Almamaterku***



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. Skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku tercinta Bapak Ansori dan Ibu Lindahasah dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiinn.

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

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudah Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E, M.Si dan Bapak Chandra S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Kepala SDM dan seluruh karyawan PT. Golden Diamond Nusantara yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
8. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah angkatan 2017

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, April 2022

()

Rafly Anugrah Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
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 TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penempatan Karyawan Tahun 2020/2021	18
Tabel I.2 Nilai Standar Kinerja Karyawan	19
Tabel I.3 Data Hasil penilain Kinerja Terhadap Karyawan.....	20
Tabel III.1 Operasional Variabel	54
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 Uji Validitas	68
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	70
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	76
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	79
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	79
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	85
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	86
Tabel IV.12 Hasil Uji t (parsial)	87
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran	51
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Print Out Spss Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F, Uji T

Lampiran 4 : Print Out Spss Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 5 : Print Out Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Tabel Distribusi F

Lampiran 7 : Tabel Distribusi T

Lampiran 8 : Tabel R

Lampiran 9 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran 11 : Sertifikat AIK

Lampiran 12 : Sertipikat SPSS

Lampiran 13 : Plagiarisme

Lampiran 14 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Rafly Anugrah Saputra/212017112/2022/ Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 2) Adakah pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 3) Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 4) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis 1) Ada Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 2) Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 3) Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 4) Ada pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan di PT. Golden Diamond Nusantara dengan teknik menggunakan *Proporooned Stratfied Random Sampling* Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 2) Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 3) Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara. 4) Ada pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara.

Kata kunci: kinerja karyawan, Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin

ABSTRACT**Rafly Anugrah Saputra/212017112/2022/ The Effect of Motivation, Leadership and Discipline on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara.**

The formulation of the problem in this study 1) Is there an effect of motivation, leadership and discipline on employee performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 2) Is there any influence of motivation on employee performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 3) Is there any influence of leadership on employee performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 4) The Effect of Discipline on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. This research was conducted with the hypothesis 1) There is an influence of motivation, leadership and discipline on employee performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 2) There is an Influence of Motivation on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 3) There is an Influence of Leadership on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 4) There is an influence of Discipline on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. This type of research is associative. The sample used was 50 employees at PT. Golden Diamond Nusantara with the technique of using Proportionate Stratified Random Sampling Data used in this study primary and secondary data. The data collection method used is through a Questionnaire (Questionnaire) and Documentation. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate 1) There is an Influence of Motivation, Leadership and Discipline on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 2) There is an Influence of Motivation on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 3) There is an Influence of Leadership on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara. 4) There is an influence of Discipline on Employee Performance at PT. Golden Diamond Nusantara.

Keywords: employee performance, motivation, leadership, discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia di suatu perusahaan, walaupun sumber daya yang lain telah tersedia maka tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan. Sumber daya manusia menjadi asset yang utama bagi perusahaan, fungsi dari sumber daya manusia yaitu membuat suatu rencana, mengatur, mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang menjadi faktor penting pada perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global.

Menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:50) menyatakan Performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Hal ini selaras dengan yang disampaikan Mathis et al. dalam Sadeli dan Prawira, (2001 : 78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi, kepemimpinan, dan disiplin Kasmir (2019:189-193). Motivasi sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut

memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya pada perusahaan.

Menurut Bambang dkk (2020), Motivasi kerja adalah sesuatu yang akan menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

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.

Kepemimpinan Menurut (Martoyo, 2009:179) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan

yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan.

PT. Golden Diamond Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa cleaning service berdiri sejak tahun 2008. Ruang Lingkup pekerjaan PT. Golden Diamond Nusantara meliputi beberapa cleaning service di rumah sakit, baik dalam bentuk contract service maupun general cleaning insidental. Berdasarkan wawancara dengan Senior Supervisor PT. Golden Diamond Nusantara, diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya complain dari client atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan di perusahaan tersebut. Sebagai perusahaan penyedia jasa khususnya cleaning service, hasil kinerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang bersih, sehat dan nyaman, yang berimbas pada kepuasan Pemakai jasa PT. GOLDEN DIAMOND NUSANTARA saat ini menangani proyek di beberapa tempat di area antara lain :

Tabel 1.1
Data Penempatan Karyawan Tahun 2021

Tempat	Jumlah Karyawan				
	2017	2018	2019	2020	2021
RSUD Siti Fatimah	20	20	19	20	22
RS Khusus paru	19	21	19	20	21
RS Khusus gigi dan mulut	20	19	20	20	19
Jumlah	59	60	58	60	62

(Sumber: *Senior Supervisor* PT. Golden Diamond Nusantara), 2021

Dari data tersebut PT. Golden Diamond Nusantara mempunyai proyek di beberapa tempat dengan jumlah karyawan operasional sebanyak 62 orang pada tahun 2021 sampai sekarang. Penempatan karyawan terbanyak berada di RS Siti Fatimah.

Berikut adalah data nilai kinerja dan kinerja karyawan PT. GOLDEN DIAMOND NUSANTARA pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Nilai Standar Kinerja Karyawan
PT. Golden Diamond Nusantara
Periode 2020

NO	Nilai Indek	Kriteria
1	$\geq 9 - 10$	Sangat baik
2	$\geq 7 < 9$	baik
3	$\geq 4 - < 7$	Kurang baik
4	$1 - < 4$	Tidak baik

(Sumber: *Panduan Survei Kepuasan kinerja* PT. Golden Diamond Nusantara), 2021

Berikut adalah data hasil penilaian kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil penilaian pengunjung rumah sakit :

Tabel 1.3
Data Hasil penilain Kinerja Terhadap Karyawan
PT. Golden Diamond Nusantara
Tahun 2021

NO	Proyek	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Agst	Sep	Okt	Nov	Des
1	Rs siti Fatimah	6,8	6,75	6,87	6,9	7	6,8	6,8	6,8	6,8	7	6,90
2	Rs khusus paru	6,8	7	6,8	6,9	6,7	7	7	7	7	7	6,93
3	Rs gigi dan mulut	6,6	7	6,77	6,7	6,8	6,8	7	7	6,8	6,9	6,8

(Sumber: *Senior Supervisor* PT. Golden Diamond Nusantara),2021

Dari tabel 1.2 tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Golden Diamond Nusantara bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2021 masih terhitung rendah, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata di bawah angka 7. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama dan banyak pekerjaan terbangkalai. Dari segi kualitas pekerjaan Seperti ketika karyawan melihat kotoran di lantai tetapi tidak segera dibersihkan, hal ini membuat target pekerjaan pembersihan ruangan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengawasan langsung dari

pimpinan saat bekerja. Secara kualitas Karyawan PT. Golden Diamond Nusantara dituntut bekerja sesuai dengan standar dan peraturan di kantor dengan bersikap sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang tidak bersikap baik seperti tidak sopan terhadap pengunjung saat bekerja di area Rumah Sakit. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik, hal ini dilihat dari kerjasama yang terjadi antar karyawan PT. Golden Diamond Nusantara masih kurang baik,

Motivasi yang diperlukan karyawan PT. Golden Diamond Nusantara sangat dibutuhkan hal ini dirasakan motivasi masih kurang dikarenakan kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keselamatan dan kebutuhan akan kehormatan karyawan belum terpenuhi. Kebutuhan Fisiologi karyawan belum cukup terpenuhi dimana secara fisiologi karyawan yang bekerja tidak adanya uang tunjangan makan. kebutuhan keselamatan untuk karyawan belum terrelisasi dimana karyawan belum bebas dari rasa takut dan kecemasan dan Karyawan belum bebas dari rasa terancam karena pengalaman yang baru dan asing . Akibat nya karyawan yang bekerja merasa belum aman. Kebutuhan akan kehormatan terhadap karyawan belum didapatkan karyawan dimana seperti tidak diberikan jaminan karir yang baik sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan selama ini dan tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang pekerjaan bagus.. Hal ini dapat membuat motivasi karyawan dalam bekerja menurun, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disamping permasalahan motivasi dan kinerja diatas terdapat permasalahan lainnya yaitu kepemimpinan, Didasari oleh pernyataan yang dikemukakan oleh karyawan PT Golden Diamond Nusantara Bahkan pimpinan kurang baik dalam keterampilan berkomunikasi dengan karyawan sebab arahan dan bimbingan yang diberikan yang diberikan oleh pimpinan sulit untuk dicerna oleh karyawan, karena menggunakan tata cara penyampaian yang kurang bersahabat atau terlalu mengintimidasi. Selain itu kemampuan mendengar pimpinan tidak begitu baik dimana pimpinan tidak mau mendengarkan permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, karena pimpinan hanya menganggap semua keluhan tersebut sebagai alasan semata. Dan ditambah lagi pimpinan tidak pernah mengawasi pekerjaan karyawan sehingga karyawan bekerja dibawah pengawasan Disamping permasalahan motivasi terdapat permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja.

Disiplin karyawan di PT. Golden Diamond Nusantara masih kurang, Pimpinan belum tegas dimana karyawan yang bekerja sering datang terlambat, akibat kurang tegasnya pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar aturan menyebabkan Karyawan sering keluar pada saat jam operasional kantor tanpa seizin atasan dan juga para karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan misalkan mengenai aturan jam kerja yang sering dilanggar oleh para karyawan, teladan pimpinan belum baik dimana banyak karyawan yang masuk terlambat hal ini dikarenakan mengikuti pimpinan sering datang terlambat sehingga diikuti para karyawan disana. Sangsi hukum yang diberikan Pimpinan dirasa kurang memberikan efek

disiplin kepada karyawan dimana pimpinan sering memberikan teguran yang tidak begitu berarti sehingga karyawan sering mengulangi kesalahan yang sama. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin karyawan mampu memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi. .

Berdasarkan dari faktor-faktor yang telah dibahas diatas menunjukkan bahwa masalah motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul :

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Diamond Nusantara

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara?
3. Adakah Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara
3. Untuk Mengetahui Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Diamond Nusantara

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Golden Diamond Nusantara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kinerja Karyawan pada PT Golden Diamond Nusantara meningkat.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, selain itu juga untuk menambah pemahaman lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dengan topik penelitian sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Susilo (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinjatera* Jurnal EMBA Vol 5 Nomor 16 Tahun 2019
- Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tentrem Sejahtera Kota Malang* Jurnal EMBA Vol 4 Nomor 8 Tahun 2017.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jova Prakoso (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Akasara Buana jember* Jurnal EMBA Vol 7 Nomor 11 Tahun 2018
- Kasmir, (2019), *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Kasjono HS, dan Yasril. 2013. *Teknik Sampling Untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mukhlis Riyadi (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas* Jurnal EMBA Vol 1 Nomor 3 Tahun 2016
- Nur Avni Rozalia (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang* Jurnal EMBA Vol 2 Nomor 9 Tahun 2015
- Rusdi A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.

Yuni wardila (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT. Sampo Insurance Indonesia*. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 3, Nomor 1 tahun 2017.