

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) PALEMBANG**



**Disusun Oleh :**

**SURYA PERDANA**

**212018177**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**Usulan Penelitian**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BHANDA GHARA REKSA (PERSERO) PALEMBANG**

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



**Nama : Surya Perdana**

**Nim : 212018177**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Surya Perdana

Nim : 212018177

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero)  
Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 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.
- 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, 4 Agustus 2022



Surya Perdana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero)  
Palembang"

Nama : Surya Perdana  
NIM : 212018177  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

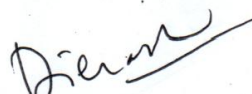
Diterima dan  
Disahkan Pada  
Tanggal.....

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,

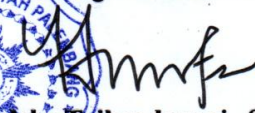


**Dinarossi Utami, S.E., M.Si**  
NIDN: 0220018901

Mengetahui,  
Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya” (Q.S Al-Zalzalah: 7)*

### **Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :**

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Ahmad Rivai dan Ibu Titin yang sudah mendukung saya baik doa maupun materi dari awal hingga akhir
- ❖ Kedua saudara saya, kakak Shandy alam dan Adik Rabiyyatul Ahdawiyah
- ❖ Pembimbing Skripsi  
Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan  
Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si
- ❖ Wanita yang Selalu mendukungku Verga Mediana
- ❖ Sahabat-sahabat ku
- ❖ Almamaterku



## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta kepada Ayahanda Ahmad Rivai dan ibunda Titin yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II sekaligus pembimbing akademik saya yang telah banyak membantu dan membimbing sekaligus memotivasi beserta memberi dukungan dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan kakak beserta adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada wanita yang selalu mendukungku Verga Mediana.
9. Kepada teman-teman seperjuangan ku (Haris, Rizky, Rafi, Ican)
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar</b> .....	<b>I</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	<b>I</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat</b> .....	<b>II</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	<b>III</b>
<b>Halaman Moto dan Persembahan</b> .....	<b>IV</b>
<b>Halaman Prakata</b> .....	<b>V</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>VII</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>VIII</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>IX</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>X</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XII</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka .....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	32
C. Hipotesis .....	34
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasionalisasi Variabel .....	38
D. Populasi Dan Sampel.....	39
E. Data Yang Diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan .....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>80</b>
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>82</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Daftar Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Distribusi Jasa Pengiriman Barang Pada Tahun 2017-2021 .....	5
Tabel I.1	Data Hasil Pra-Riset .....	6
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	32
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
Tabel III.2	Populasi dan Sampel .....	40
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert .....	45
Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	65
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas .....	66
Tabel IV.3	Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	58
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	60
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	62
Tabel IV.7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel IV.8	Uji F Anova .....	68
Tabel IV.9	Uji T Coefficients .....	69
Tabel IV.10	Uji Koefisien Determinasi .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	54
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian.....	83
Lampiran 2 Kuesioner .....	84
Lampiran 3 Tabulasi Data .....	89
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Data .....	95
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden .....	100
Lampiran 6 Tabel Distribusi f.....	109
Lampiran 7 Tabel Distribusi t.....	111
Lampiran 8 Tabel Distribusi r.....	113

## ABSTRAK

**Surya Perdana/212018177/2022/ Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang, /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan ada adakah Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 302,067 > F_{tabel} 2,20$  artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $T_{hitung} 2,222$  (Kepemimpinan),  $T_{hitung} 2,227$  (Kompetensi),  $T_{hitung} 1,804$  (disiplin kerja)  $> T_{tabel} 1,676$ , artinya ada adakah Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi dan dan disiplin kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 94,7% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Surya Perdana/212018177/2022/ The Influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang, /Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this research is is there any influence of leadership, competence and work discipline on the performance of employees of PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 52 respondents. The data used were primary and secondary data, with data collection techniques using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, indicate whether there is an influence of leadership, competence and work discipline on the performance of employees of Pt. Bhandha Ghara Mutual (Persero) Palembang. The results of the joint hypothesis test show that the value of  $F_{count} 302,067 > F_{table} 2.20$  means that there is a significant influence of leadership, competence and work discipline on employee performance. The results of the partial hypothesis test show the value of  $T_{count} 2.222$  (Leadership),  $T_{count} 2.227$  (Competence),  $T_{count} 1.804$  (Work discipline)  $> T_{table} 1.676$ , meaning that there is an influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bhandha Ghara Mutual (Persero) Palembang. The results of the coefficient of determination test that show the contribution caused by the variables of leadership, competence and work discipline are able to cause a 94.7% change in employee performance.

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) hingga level yang berada paling atas (*top management*). Walaupun berbeda levelnya tetapi semua elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Unsur-unsur organisasi yang dibuat dapat berjalan dengan baik harus memperhatikan aspek-aspek penting dalam pengelolaannya seperti kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja, serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Drs. M. Manullang dalam Malayu S.P. Hasibuan (2017:119) organisasi adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah di era globalisasi seperti sekarang ini. Perusahaan harus dapat mengarahkan sumber daya manusia untuk memberikan keunggulan dalam persaingan yang semakin ketat. Manusia sebagai faktor pendorong yang mengendalikan, dan melaksanakan semua kegiatan

perusahaan. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Pada dasarnya kinerja sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan baik secara individu maupun kelompok.

Keterampilan karyawan tercermin dalam kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya. Bagi yang tidak tercapai, dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja Kasmir (2016:189-193).

Keberhasilan seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan merancang strategi yang tepat. Dengan adanya taktik dan strategi

tersebut, maka langkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2019:215-213), Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara keadaan, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap hasil belajar. Menurut Finch dan Crunkilton dalam (Edy Sutrisno 2019- 204), Kompetensi adalah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2019-86), Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai sesuatu yang mudah dan praktis. Jasa pengiriman barang dan logistik kini semakin diminati setiap hari



oleh kalangan masyarakat di Indonesia. Terlebih dalam hal mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman barang dan logistik juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman barang dan logistik sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat dijangkau oleh jasa pengirim.

PT. Bhandha Ghara Rekha (Persero) adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Jasa penyewaan angkutan barang dengan proses pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 April 1977 berdasarkan Peraturan Pemerintah No.26 tahun 1976. Pada tanggal 15 September 2021, melalui PP nomor 97 tahun 2021, Pemerintah Indonesia resmi menggabungkan perusahaan ini kedalam Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). Sebagian besar aktivitas perusahaan ini dilanjutkan oleh anak usaha PPI, yakni PT Tri Sari Veem, yang pada bulan November 2021 telah diubah namanya menjadi PT. BGR Logistik Indonesia. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja sangat diutamakan dalam menunjukkan perusahaan tersebut. Demi tercapainya perusahaan PT. Bhandha Ghara Rekha (Persero) Palembang, tentunya harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi di tuntut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah ditentukan perusahaan agar tercapainya suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, rendahnya kinerja karyawan di PT. Bhandha Ghara Rekha (Persero) Palembang dapat disebabkan oleh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil kinerja karyawan selama tahun 2017-2021 dapat dilihat pada tabel I.1 :

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap**  
**Distribusi Jasa Pengiriman Barang Pada Tahun 2017-2021**

No.	Tahun	Distribusi		Target	Target
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)	yang Tercapai Presentase (%)	yang belum Tercapai (%)
1	2017	45.000	35.572	87.57%	12.42%
2	2018	45.000	37.830	84.07%	15.93%
3	2019	50.000	42.605	85.21%	14.79%
4	2020	50.000	32.472	64.94%	35.06%
5	2021	50.000	39.286	78.57%	21.43%

*Sumber : PT. Bhandha Ghara Reksa (BGR), 2022*

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat dari Jumlah Distribusi Jasa Pengiriman barang Perusahaan 5 Tahun Terakhir Mengalami ketidakstabilan jumlah distribusi pengiriman barang. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang Mendapatkan jumlah distribusi Jasa Pengiriman barang terbanyak. Sementara pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah jasa Pengiriman barang, padahal pada tahun 2019 PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang telah mengalami kenaikan jumlah jasa pengiriman barang. Jadi Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum maksimal. Karena terjadinya ketidakstabilan jumlah distribusi jasa pengiriman barang pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang. Kualitas pekerjaan yang diciptakan masih terjadi kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, itu salah satunya yang membuat target tidak tercapai.

Penurunan Kinerja Karyawan yang mengakibatkan ketidakstabilan jumlah distribusi Pengiriman barang tersebut yaitu dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini seperti dijelaskan oleh Siagian (2015) menyatakan bahwa kinerja

dipengaruhi dari beberapa faktor kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan faktor-faktor lainnya.

Berikut ini pra-Survey penelitian kepada 30 karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan berkaitan dengan dimensi Kinerja Karyawan :

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra-Riset**  
**PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang**

No.	Pernyataan	30 Responden		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
<b>Kepemimpinan</b>					
1	Pimpinan mampu menganalisa masalah karyawan dilapangan	14	16	46,67%	53,33%
2	Pimpinan mampu mengkomunikasikan instruksi dengan baik kepada karyawan	10	20	33,33%	66,67%
3	Pemimpin harus berlaku adil dalam mengambil suatu tindakan	13	17	43,33%	56,67%
<b>Kompetensi</b>					
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan	11	19	36,67%	63,33%
2	Keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing	12	18	40%	60%
3	Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja	14	16	46,67%	53,33%
<b>Disiplin Kerja</b>					
1	Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh faktor tujuan dan kemampuan karyawan tersebut	12	18	40%	60%
2	Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh teladan pimpinan	14	16	46,67%	53,33%
3	Pimpinan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak menuruti Peraturan Perusahaan	13	17	43,33%	56,67%

Sumber: Pra Riset PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-riset sederhana melalui kuesioner peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang mengenai Kepemimpinan. Pimpinan mampu menganalisa karyawan dilapangan, dimana pimpinan pada bagian lapangan dalam mengambil keputusan masih kurang percaya diri dan tidak mampu mengambil keputusan dengan tepat serta cepat. Pimpinan mampu mengkomunikasikan instruksi dengan baik kepada karyawan namun pimpinan biasanya tidak menerima masukan dari semua karyawan melainkan hanya dari karyawan tertentu saja. Pemimpin harus berlaku adil dalam mengambil suatu tindakan, tetapi Keadilan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan masih belum dapat tcurahkan sepenuhnya kepada seluruh karyawan, sehingga tidak semua karyawan memperoleh keadilan atas dukungan yang diberikan pimpinan. Perusahaan cenderung hanya melibatkan beberapa karyawan yang paling dipercayai dalam setiap mengambil keputusan, sehingga keputusan yang diambil seringkali sulit diterima oleh karyawan-karyawan yang tidak dilibatkan dalam prosesnya.

Selain kepemimpinan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang yaitu Kompetensi berkaitan dengan permasalahan, Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan, namun banyak karyawan yang merasa bahwa mereka masih memiliki kekurangan dalam pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing tetapi masih terdapat karyawan yang belum menguasai keahlian dalam bidangnya pekerjaannya. Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja akan tetapi masih terdapat karyawan yang belum memahami dibidang pekerjaannya.

Selain Kompetensi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang yaitu Disiplin Kerja berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang. Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh faktor tujuan dan kemampuan karyawan tersebut, Karyawan masih memiliki kekurangan dalam hal kemampuan dibidang pekerjaannya sehingga tidak dapat mencapai dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh teladan pimpinan namun pimpinan masih melanggar tata tertib aturan sehingga karyawan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak menuruti peraturan perusahaan, seperti tidak hadir tepat waktu contohnya masuk jam 08:00 sedangkan ada beberapa karyawan lewat masuk jam tersebut. bolos kerja melakukan kegiatan lain di waktu kerja. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan karena kurangnya kedisiplinan dan kesadaran dari diri keryawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka penulis memberi judul tugas usulan penelitian ini Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang:

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
3. Adakah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Palembang.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, Khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E. R. (2019). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2 Edisi September 2019*, 3(2), 94-102.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada media Grup.
- Firman Mochamad Surya (2020) : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Probolinggo”.
- Haeruddin Hafid (2018) : “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar
- Hermin Andi Magga, Kartini (2021) dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep”.
- Iqbal Hasan, M. (2018) *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) (Cetakan Ketiga Belas)*. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: cetakan kelima*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.2021.*Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*
- Slamet Ahmadi, Sulisty (2018) : “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor”
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*. Jakarta: Cetakan Ke-10, Januari 2019