

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PHAROS INDONESIA
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Tiara Shinta Nurdani

Nim : 212019340

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2023

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PHAROS INDONESIA
KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada

Program Strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Tiara Shinta Nurdani

Nim: 212019340

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Shinta Nurdani
Nim : 212019340
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos
Indonesia kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
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 penyimpanan 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023


Tiara Shinta Nurdani

Nim: 212019340

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang

Nama : Tiara Shinta Nurdani
Nim : 212019340
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Febuari 2023

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Mengetahui
Dekan

U.P. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zetcha Prihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 02290557501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

-QS Ar Rad 11-

“ jangan pernah menggantungkan harapan pada orang lain, tapi yakinlah dan percaya lah dirimu sendiri”

-Tiara Shinta Nurdani-

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

- Papa dan Mama tercinta, Rusdan dan Nurmini
- Kakaku dan Adikku, Srinanda Seftiyanie dan Shelma Tri Dewi Nurdani.
- Almamater Kebangganku



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT , berkat rahmadNYA penulisan skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua (Bapak Rusdan dan Ibu Nurmini) yang selalu memberikan semangat dan bantuannya secara moril maupun materil dan do'a serta motivasinya yang memiliki makna besar dalam proses ini, kakak dan adik tercinta yang selalu memberikan semangat. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Dzajuli,S.E., M.M selaku Rektor Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom,DS.,S.E.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani,S.E,M.Si dan Bapak Mister Chandra,S.E,M.si selaku Ketua Program dan Sekreteris Program Studi Manajemen FEB UMP
4. Ibu Hj, Kholillah, S.E.,M,Si dan Bapak Edy Liswani, SE.,M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak A.Raditya Pramana S.E,M.Si selaku Pembimbing Akademik
6. Ibu Nadia Afrilliana,S.E,M.Si dan Fitantina,S.E,M.Si yang telah berkenan memberikan telaah terhadap proposal dalam seminar usulan penelitian

7. Bapak Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini.
8. Seluruh staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas segala bantuan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Bapak Rusdan dan Ibu Nurmini selaku kedua orang tua tercinta yang tiada henti mendoakan saya.
10. Srinanda Seftiyanie dan Shelma Tri Dewi Nurdani selaku kakak dan adik tersayang yang selalu mendukung saya.
11. Ismail Ramadona selaku best partner dan sport system yang selalu ada untuk saya
12. Taman-taman dan sahabat yang telah hadir menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.
13. Karyawan yang terpilih menjadi responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan tugas ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penullis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin

Palembang, Maret 2023.

Tiara Shinta Nurdani
212019340

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYTAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
<i>Abstract</i>	1
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumus Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, PENELITIAN SEBELUMNYA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Berpikir.....	39
D. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Operasionalisasi Variabel.....	44
D. Populasi dan Sampel.....	46
E. Data yang Diperlukan	48
F. Metode Pengumpulan Data	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	50
BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
Lampiran	91

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Prariset.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian sebelumnya.....	38
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala	45
Tabel III.2 Jumlah Populasi.....	48
Tabel IV.1 Uji Validitas	61
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	62
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan Devisi	65
Tabel IV.6 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan (Y)...	66
Tabel IV.7 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)	69
Tabel IV.8 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)	72
Tabel IV.9 Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)	75
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel IV.11 Uji F.....	79
Tabel IV. 12 Uji T.....	80
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal penelitian

Lampiran 2 Surat pernyataan Selesai Riset

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi

Lampiran 7 Tabulasi

Lampiran 8 Tabel T

Lampiran 9 Tabel F

Lampiran 10 Biodata peneliti

Lampiran 11 Kartu Bimbingan

Lampiran 12 Sertifikat AIK

Lampiran 13 Sertifikat SPSS

Lampiran 14 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 15 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

Lampiran 16 Plagiat

Lampiran 17 Jurnal

ABSTRAK

Tiara Shinta Nurdani /21 2019 340/ 2023 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia kota Palembang

Tiara Shinta Nurdani¹, Kholillah², Edy Liswani³,
tiarashintanurdani@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia kota Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 responden dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia kota Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia kota Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 78,8% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

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

ABSTRACT**Tiara Shinta Nurdani / 212019340 / 2023 / The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pharos Indonesia Palembang City.**

Tiara Shinta Nurdani¹, Kholillah², Edy Liswani³,
tiarashintanurdani@gmail.com

This study aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Pharos Indonesia Palembang City. This type of research uses associative research. The sample in this study was 73 respondents from a total population of 100 employees. The data sampling technique used proportional stratified random sampling technique. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis in this study used quantitative qualitative data analysis. The data processing technique uses multiple regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that leadership, motivation and work discipline had a positive effect on the performance of PT. Pharos Indonesia Palembang City. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of PT. Pharos Indonesia Palembang City. The results of the t-test indicate that there is a partial influence of leadership, motivation or work discipline on the performance of employees of PT. Pharos Indonesia Palembang City. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of leadership, motivation and discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 78,8 %, while the influence is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada saat ini persaingan perusahaan sangat kuat, perusahaan yang kuat akan menjadi penguasa dan perusahaan yang lemah tidak dapat bersaing oleh karena itu perusahaan harus pintar melakukan inovasi dan perubahan agar perusahaan semakin maju dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan disiplin kerja kepada karyawan sehingga karyawan terdorong bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sangat berperan penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Upaya pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Ada berbagai sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material dan mesin dan perusahaan juga membutuhkan sumber daya

manusia, yaitu para karyawan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada setiap karyawan, agar pelaksanaan bisa berjalan dengan baik. Menurut Kasmir (2016 : 176) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode.

Menurut teori Muhammad Busro (2018:217) menjelaskan, bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain.

Menurut Sari & Aziz, (2019) Perusahaan yang berorientasi pada kinerja diharapkan mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada

diri karyawan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi, Selain motivasi faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

PT. Pharos Indonesia adalah salah satu dari beberapa perusahaan farmasi tertua dan terbesar di Indonesia. Berdiri sejak 30 September 1971 dan merupakan perusahaan farmasi pertama di Indonesia yang mendapatkan sertifikat CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) dari Badan POM pada 30 Juni 1990 serta memiliki sertifikat ISO 9001/2000. Nama Pharos diambil dari satu nama Mercusuar yang terletak di kawasan Teluk Alexandria Mesir, mercusuar Pharos ini merupakan salah satu dari tujuh keajaiban purba. Secara harfiah kata “pharos” mempunyai makna pengabdian, keteguhan, kemandirian, dan kelestarian. PT Pharos Indonesia memproduksi berbagai jenis obat dalam bentuk sediaan padat, cair dan setengah cair. Produk-produk lisensi di produksi dengan kepercayaan dari beberapa industri farmasi asing antara lain:

1. Byk Golden Lomberg Chemisch Fabrik GmbH – Germany (sejak 1975)
2. Laboratories Joullie / Shyntelago Pharmacie France (sejak 1977)
3. SK & F Overseas Co/ Sk Beecahm int – USA (sejak 1974)

Kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia masih terlihat kurang baik karena masih terdapatnya karyawan yang tidak serius dalam bekerja sehingga hasil kerja yang di peroleh tidak memuaskan dan mengalami naik turun penjualan. Hal ini dapat dilihat dari gambar 1.1 dari penjualan PT. Pharos Indonesia yang yang mengalami grafik naik turun, sebagai berikut:



Sumber: PT Pharos Indonesia, 2020

Gambar I.1
Data Penjualan Tahun 2016-2020
PT. Pharos Indonesia

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa target penjualan selama 5 tahun terakhir sudah ditargetkan oleh pihak perusahaan tetapi tidak dapat terealisasi dengan baik. Dimana pada tahun 2016 pencapaian penjualan bersih sebanyak 816,13 dan penjualan semakin

meningkat pada tahun 2017 menjadi 1.022,13, tetapi memasuki tahun 2020 hasil penjualan menurun menjadi 980,56.

Kondisi ini disebabkan karena hasil yang dicapai oleh PT. Pharos Indonesia Kota Palembang masih belum sesuai dengan kualitas kerja karyawan yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud. Alat atau sarana seperti komputer, ruang pimpinan dan tempat parkir yang memadai yang dimiliki PT Pharos Indonesia Kota Palembang kurang optimal sehingga akan menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

Tabel I.1
Hasil Pra riset PT. Pharos Indonesia kota Palembang

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan Setuju	Jumlah Karyawan Tidak Setuju
Kinerja			
1.	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.	12	18
2.	Karyawan memiliki tujuan yang baik untuk kemajuan bersama	10	20
3.	Karyawan mendapatkan alat dan sarana tugas dilapangan	15	15
Kepemimpinan			
4.	Komunikasi antara pimpinan dan karyawan baik disetiap harinya	11	19
5.	Pimpinan memiliki tingkat kesabaran yang tinggi	13	17
6.	Pimpinan berani mengambil resiko	14	16
Motivasi			
7.	Hubungan anantara karyawan dan atasan berjalan dengan baik	14	16
8.	Karyawan memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	10	20
9.	Pimpinan memberikan peluang untuk mengembangkan potensi diri	13	17
Disiplin Kerja			
10.	Pimpinan tegas dalam melaksanakan norma-norma perusahaan.	8	22
11.	Karyawan mendapatkan perilaku adil dari pimpinan	7	23
12.	Karyawan yang tidak disiplin akan menerima sanksi.	14	16

Sumber: Hasil pra riset peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 hasil pra riset sederhana melalui kuesioner peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Pharos Indonesia kota Palembang. Mengenai kepemimpinan pada PT Pharos Indonesia Kota Palembang masih kurang baik dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, hal ini dapat dilihat dari karyawannya masih kurang segan terhadap atasannya sehingga menimbulkan sikap pemberontakkan dari dalam diri individu karyawan. Dan juga masih

kurangnya kemampuan mengendalikan emosional dari pemimpin kepada para karyawannya dilihat dari cara pemimpin yang jarang memberi pedoman, serta ketika tidak mencapai target bulanan atasan sering tidak bisa mengontrol emosi bahkan tetap memaksakan untuk mencari sisa dari target tersebut dan pimpinan juga jarang memberi petunjuk maupun nasihat kepada karyawan, dan juga masih kurangnya tanggung jawab pimpinan untuk menanggung pekerjaan tambahan yang diberikan oleh kantor pusat serta memikul dan mendengarkan keluhan kepada para karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi. Hubungan Kerja sangat penting dalam setiap perusahaan tetapi pada PT. Pharos Indonesia Kota Palembang masih kurang harmonis karena sering terjadi pengambil alihan area lapangan oleh tim lain. Terdapat juga dikalangan karyawan, seperti karyawan yang diharuskan kejar target bulanan perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kerja yang dicapai oleh beberapa karyawan, penghargaan belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan terlebih lagi setelah Covid-19 memasuki Indonesia. Dan tidak adanya Peluang untuk maju sebagai karyawan tetap telah di tiadakan hal itulah yang membuat rendahnya motivasi pada karyawan PT. Pharos Indonesia Kota Palembang.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang. Masih terdapat kurang adanya ketegasan

atasan dalam menindak lanjuti karyawan yang sering datang terlambat. Terdapat tidak adanya keadilan dalam perusahaan pun kurang diperhatikan juga bila pelanggar adalah karyawan yang belum memiliki suatu posisi maka akan dapat teguran secara langsung tidak seperti karyawan yang memiliki suatu posisi jabatan. Selain itu tidak tegasnya sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan. Hal itulah yang menyebabkan beberapa karyawan masih sering datang terlambat tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan keluar di saat jam kerja, bahkan terkadang beberapa karyawan sengaja untuk datang lebih siang dibandingkan jam kerja seharusnya,

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu diadakan kajian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang. Kajian ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Kota Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pharos Indonesia Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan informasi, referensi dan pembandingan bagi para peneliti yang berminat untuk meneliti objek penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, Diah.I.,dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya, (2000).
- Hasan, M.Iqbal.(2012) *Pokok – pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada
- Rifaldi Maniku. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 11 No 1.
- Salusu, J, (2015). Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit, Jakarta: PT Grasindo.
- Sedarmayanti. (2017:273). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.