

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR  
(AHM) PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Yulia Ufiya Sari  
NIM : 212017010**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR  
(AHM) PALEMBANG**

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



**Nama : Yulia Ufiya Sari  
NIM : 212017010**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulia Ufiya Sari  
NIM : 212017010  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) 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 Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah 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.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

Yang Menyatakan,



**Yulia Ufiya Sari**  
**NIM: 212017010**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM)  
Palembang  
Nama : Yulia Ufiya Sari  
NIM : 212017010  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,



Anggreany Hustia, S.E., M.M.  
NIDN: 0110128301

Pembimbing II,



Arraditva Permana, S.E., M.M.  
NIDN: 0225108802

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



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

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Ali Usin, A.Ma., Pd.) dan Ibunda (Anggun).
- ❖ Untuk kakak (Ns. Idrizal Hasman, S. Kep) dan adikku (Makruf Febiansyah) tersayang.
- ❖ Almamaterku.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasululah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higgs akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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 Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., dan Ibu Arraditya Permana, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., dan Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang telah memberikan izin dan bersedia sebagai responden dalam penelitian ini dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran .....	35
D. Hipotesis .....	38

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	39
B. Lokasi Penelitian .....	40
C. Operasionalisasi Variabel .....	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
E. Data yang Diperlukan .....	42
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Teknik Analisis .....	44

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan .....	71

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	81

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Tahun 2017-2021 .....	4
Tabel I.2 Data Pra Riset Kepemimpinan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang .....	6
Tabel I.3 Data Pra Riset Kompetensi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang .....	6
Tabel I.4 Data Pra Riset Disiplin Kerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang .....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	34
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator .....	40
Tabel III.2 Sampel Penelitian .....	42
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel IV.4 Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	61
Tabel IV.5 Kompetensi ( $X_2$ ) .....	63
Tabel IV.6 Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	65
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	69
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	37
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	57
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Gambar IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Divisi .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X2)

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X3)

Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*

Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)

Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

Lampiran 12. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Yulia Ufiya Sari/212017010/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang secara simultan dan parsial. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 orang dengan sampel penelitian sebanyak 54 orang dengan teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, koefisien determinasi sebesar 86,1% artinya bahwa besarnya sumbangan seluruh variabel bebas kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kompetensi, disiplin, kinerja

## **ABSTRACT**

**Yulia Ufiya Sari/212017010/2022/*The Influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Human Resource Management.***

*The purpose of this study was to determine the influence of leadership, competence and work discipline on the performance of employees at PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang simultaneously and partially. This research includes associative research. The population in this study were 114 people with a sample of 54 people using cluster random sampling technique. The data collection method in this study is a questionnaire (questionnaire) and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression with the F hypothesis test, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis that: there is a significant influence of leadership, competence and work discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; there is a significant influence of leadership on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang; there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, the coefficient of determination is 86.1% meaning that the magnitude of the contribution of all independent variables of leadership, competence and work discipline to employee performance.*

**Keywords:** *leadership, competence, discipline, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk itu, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal, sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Dengan demikian,, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Kinerja yang telah dicapai karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam satuan periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Wibowo, 2017:3). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja (Kasmir, 2018:182).

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kepemimpinan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuang tertentu yang diinginkan. Proses mempengaruhi karyawan yang dipimpin bisa dilakukan melalui lisan dan tindakan. Lisan bisa dilakukan dengan berkomunikasi, menyampaikan tujuan bersama, memberikan kritikan dan saran, teguran, dan lain sebagainya. Tindakan bisa dilakukan dengan memberikan contoh atau teladan bagi para karyawan, ataupun langsung mendampingi karyawan dalam pelaksanaan kerja. Kepemimpinan sebagai

kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu (Afandi, 2018:103).

Kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2019:34).

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya (Hasibuan, 2016:193).

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan *service* sepeda motor, khususnya untuk merek Honda dengan cara *cash* atau kredit. Untuk mencapai produktivitas penjualan yang tinggi, diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas penjualan kurang memenuhi target perusahaan. Berikut hasil pencapaian penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang tahun 2017-2021.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja**  
**PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**  
**Tahun 2017-2021**

No.	Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Target yang Tercapai (%)
1	2017	230	183	79,6
2	2018	210	187	89,0
3	2019	195	159	81,5
4	2020	285	248	87,0
5	2021	360	240	66,7

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan di Honda di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang tahun 2017-2021 bahwa target penjualan belum optimal dan tidak stabil dari tahun ke tahun. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena target penjualan perusahaan dicapai tidak tepat waktu terhadap setiap waktu yang ditentukan (satu tahun) termasuk dalam ketepatan waktu karyawan dalam bekerja tidak tepat sebab karyawan tidak dapat mencapai target yang yang diberikan perusahaan dalam setiap tahunnya tetapi dengan

menurunnya target penjualan, omset tersebut tidak tercapai bahkan menurun. Berdasarkan data di atas, meskipun belum setiap tahun mencapai 100% target yang diharapkan, hasil penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang sudah cukup baik dan harus lebih diperbaiki agar pada tahun berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan kinerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang belum tercapai secara optimal, seperti hasil penjualan motor setiap tahunnya belum tercapai target, dimana target. Selain itu standar kerja karyawan belum sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan pencapaian tugas yang belum secara maksimal. Disamping itu pula kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, seperti sikap karyawan dibagian mekanik belum memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan yang datang masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada saat adanya pelanggan yang berada diantrian, sehingga membuat pelanggan harus menunggu.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, yaitu kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel I.2**  
**Data Pra Riset Kepemimpinan**  
**PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja	12	18
2	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas	9	21
3	Pimpinan terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan	11	19

Sumber: Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas pimpinan belum mampu menganalisis keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya, seperti pimpinan tidak memperhatikan dan kurang aktif dalam memberikan solusi ketika target kerja mengalami penurunan. Kemudian belum terjalannya berkomunikasi antara pimpinan dengan bawahan dengan baik, seperti saat pimpinan memberikan instruksi pada para karyawannya untuk disiplin saat datang tepat waktu ketika sedang ada acara *event-event* pameran motor Honda. Ini menunjukkan bahwa belum adanya komunikasi yang baik kepada karyawan yang membutuhkan petunjuk dari pimpinan. Kemudian pimpinan belum terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan, seperti keluhan adanya kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam pencapaian target kerja itu sendiri.

**Tabel I.3**  
**Data Pra Riset Kompetensi**  
**PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pengetahuan setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik	14	16
2	Pemahaman setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik	11	19
3	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	18

Sumber: Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.3 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas pengetahuan karyawan yang belum memadai dalam bidang pekerjaannya, seperti dibagian administrasi dan *marketing* masih ditemukan karyawan yang kurang menguasai kompetensi dalam hal administrasi dan *marketing*, sehingga masih sering dibantu oleh pihak bidang kerja yang lain. Kemudian kurangnya pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya, seperti karyawan belum memiliki kemampuan dalam menggunakan dan mengoperasikan *flywheel holder*. *Flywheel holder* adalah sebuah alat yang sering digunakan para mekanik untuk menahan rumah kopling maupun magnet pada sepeda motor saat akan dilepas. Alat ini sangat berguna karena membuat mudah pekerjaan serta mempersingkat kerja mekanik.

Kurangnya kemampuan atau keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat, seperti karyawan dibagian *frontliner* belum bisa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan yang datang, karyawan didapati masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada saat adanya pelanggan yang berada diantrian loket.

**Tabel I.4**  
**Data Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya	13	17
2	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman	9	21
3	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin	10	20

Sumber: Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.4 di atas, menunjukkan bahwa secara mayoritas banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, ini menunjukkan belum adanya pengawasan terhadap karyawan dalam mewujudkan kedisiplinan, seperti terlambat, pulang sebelum waktunya. Belum maksimalnya sanksi yang diberikan kepada karyawan, seperti ketidakhadiran karyawan setiap hari Jumat pukul 07.30 WIB ada kegiatan senam pagi/olahraga. Selain itu, kurang tegasnya pemimpin memberikan sanksi ataupun teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran, seperti sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang dalam segi kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawannya.

## 3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chotamul Fajri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia* (Perkusi). Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Eva Amalia. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3 No. 2 Edisi September 2016; ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.
- Firman Eksan. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020, e-ISSN: 2656-3169, p- ISSN: 0853-5248.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Wayan Gede Adi Saputra. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, Vol 3 Nomor 8 Agustus 2022, E-ISSN: 2774-3020.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Komang Alit Harta Nugraha. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Denpasar. *Jurnal Values*. Volume 1 Nomer 3, Agustus 2020.

- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugroho Bagaskoro. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Komponen Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Universitas Brawijaya, Vol. 9 No. 2.
- Ramadani Syahid Hidayat. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 11 No 8 (2022), e-ISSN: 2461-0593.
- Setia Tjahyanti. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Jurnal Media Bisnis*, Vol. 12, No. 2, September 2020, Hlm. 127-132 P-ISSN: 2085-3106.
- Sihite, R. (2016). *Tourism Industry (Kepariwisataaan)*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Winanti. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.