

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

SKRIPSI



**Nama : Muhammad Yopi
NIM : 212016016**

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

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

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



**Nama : Muhammad Yopi
NIM : 212016016**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yopi
NIM : 212016016
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin 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 I 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, Agustus 2023
Yang Menyatakan,



Muhammad Yopi
NIM: 212016016

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Nama : Muhammad Yopi
NIM : 212016016
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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



Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan

a. b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha 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

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

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 Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin 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, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga 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 Dr. 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 Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si., dan Bapak Randy Hidayat, 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, Agustus 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian	36
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Tahun 2018-2022	4
Tabel I.2 Data Pra Riset PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang ..	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	30
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	36
Tabel III.2 Sampel Penelitian	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel IV.4 Kompetensi (X_1)	57
Tabel IV.5 Kepemimpinan (X_2)	59
Tabel IV.6 Disiplin (X_3)	61
Tabel IV.7 Hasil Regresi Liner Berganda	63
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)	65
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial)	66
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur	52
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Gambar IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Divisi	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Disiplin (X_3)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Muhammad Yopi/212016016/2023/Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel penelitian sebanyak 54 orang dengan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 3) ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 4) ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

Kata kunci: kompetensi, kepemimpinan, disiplin, kinerja

ABSTRACT

Muhammad Yopi/212016016/2023/*The Influence of Competence, Leadership and Discipline on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is: is there any influence of competence, leadership and discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang? This research includes associative research. The research sample was 54 people with random sampling technique. The data collection method in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that: 1) there is an influence of competence, leadership and discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) there is a significant effect of competence on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 3) there is a significant influence of leadership on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 4) there is a significant effect of discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

Keywords: *competence, leadership, 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 (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 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 tanggung jawabnya (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 2017-2022.

Tabel I.1
Hasil Pencapaian Pelaksanaan Kinerja
PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Target yang Belum Tercapai (%)
1	2018	230	183	20,4
2	2019	210	187	11,0
3	2020	195	159	18,5
4	2021	285	248	13,0
5	2022	360	240	33,3

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel di atas hasil pencapaian pelaksanaan kinerja karyawan di Honda di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang tahun 2018-2022 bahwa target penjualan belum tercapai dari tahun ke tahun. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena waktu yang ditentukan (satu tahun) termasuk dalam ketepatan waktu karyawan dalam bekerja tidak tepat disebabkan 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 setiap tahun belum mencapai 100% target yang diharapkan, hasil penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang kurang 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 kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut.

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

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Kompetensi			
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
Kepemimpinan			
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
Disiplin			
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 2023.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa dari segi kompetensi 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.

Selanjutnya dari segi kepemimpinan, 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 terjalinnya komunikasi 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.

Selanjutnya dari segi disiplin, 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 Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin 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. Adakah pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin 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 kompetensi, kepemimpinan, disiplin, dan kinerja karyawan, khususnya karyawan pada bagian *marketing* serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang dalam segi kompetensi, kepemimpinan, disiplin, 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 (Kepariwisataan)*. 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.