

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PRABU MANDIRI PRABUMULIH**



**SKRIPSI**

**Nama : Nabila Titania Annasya**

**NIM : 212015285**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PRABU MANDIRI PRABUMULIH**

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



**Nama : Nabila Titania Annasya**

**NIM : 212015285**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabila Titania Annasya

NIM : 21 2015 285

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih.

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.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Maret 2020



Nabila Titania Annasya

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah**  
**Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih

Nama : Nabila Titania Annasya

NIM : 21 2015 285

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

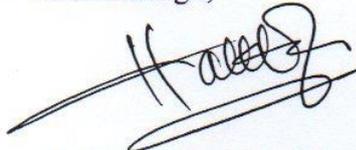
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, 06 Februari 2020

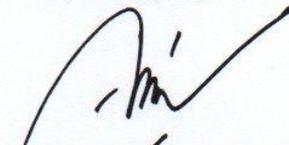
Pembimbing I,



Hj. Kholilah, S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN: 0221036902

Mengetahui,  
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*MOTTO :*

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. ”*

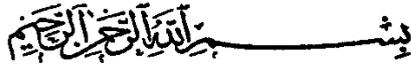
(Q.S Al-Baqarah : 153)

*Dengan Ridho ALLAH SWT*

*Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :*

- ❖ Mama Yuliana dan Papa Aries Apriandi ku yang tercinta.*
- ❖ Abang ku Yulanda Aris Munandar dan adik-adik ku Robi El Farozi serta Rosalinda yang tersayang.*

## PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih.

Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua ku tercinta, mama **Yuliana** dan papa **Aries Apriandi**, S.H , yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis selama menjalankan sekolah hingga mendapatkan gelar sarjana.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Wakil-Wakil Dekan beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M juga sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Serta semua keluargaku tersayang yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan maupun skripsi, Bik asih, mbak Anne, bu Lubna.
8. Sahabat-sahabat ku Ghea Octa Pangestu, Syarif, Jepri, Dwika, yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh staff PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2020

Nabila Titania Annasya

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL.....   | i              |
| HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....  | ii             |
| HALAMAN PENGESAHAN.....  | iii            |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                                   | iv             |
| HALAMAN PRAKATA .....  | v              |
| HALAMAN DAFTAR ISI .....   | vii            |
| HALAMAN DAFTAR TABEL .....   | x              |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....   | xi             |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....  | xii            |
| ABSTRAK .....  | xiii           |
| <i>ABSTRACT</i> .....  | xiv            |
| <br><b>BAB I. PENDAHULUAN</b>  |                |
| A. Latar Belakang Masalah.....                                       | 1              |
| B. Rumusan Masalah .....   | 6              |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 6              |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 6              |
| <br><b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> |                |
| A. Kajian Kepustakaan .....  | 7              |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                                       | 20             |
| C. Kerangka Pemikiran.....   | 22             |
| D. Hipotesis.....  | 22             |

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian.....                  | 23 |
| B. Lokasi Penelitian.....                 | 24 |
| C. Operasionalisasi Variabel.....         | 24 |
| D. Populasi dan Sampel .....              | 25 |
| E. Data yang Diperlukan .....             | 26 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....          | 27 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 28 |
| H. Uji Instrumen.....                     | 29 |

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian .....                 | 33 |
| 1. Gambaran Umum Penelitian .....         | 33 |
| 2. Gambaran Variabel .....                | 34 |
| 3. Gambaran Karakteristik Responden ..... | 37 |
| 4. Uji Instrumen .....                    | 41 |
| 5. Gambaran Jawaban Responden.....        | 43 |
| 6. Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 52 |
| 7. Uji Hipotesis .....                    | 54 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....      | 57 |

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 61 |
| B. Saran.....       | 62 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Rata-rata Target Penjualan Tahun 2014-2018 .....           | 3              |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....            | 24             |
| Tabel III.2 Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....                      | 26             |
| Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 37             |
| Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....                | 38             |
| Tabel IV.3 Ditribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....  | 39             |
| Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja.....          | 40             |
| Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan ..... | 40             |
| Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas.....                                  | 42             |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas .....                              | 43             |
| Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....        | 44             |
| Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan.....             | 46             |
| Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi .....               | 48             |
| Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....          | 50             |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                  | 52             |
| Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan).....                              | 54             |
| Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial).....                               | 55             |
| Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                     | 57             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------|----------------|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... | 22             |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Karakteristik jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi, Uji F dan Uji t, Uji Determinasi
- Lampiran 6 Tabel r
- Lampiran 7 Tabel t
- Lampiran 8 Tabel F
- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 11 Surat keterangan Pembayaran BPP
- Lampiran 12 Plagiarism Checker
- Lampiran 13 Sertifikat AIK
- Lampiran 14 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 15 Sertifikat BUMDES
- Lampiran 16 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Nabila Titania Annasya / 212015285 / 2020 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih / Manajemen / Sumber Daya Manusia (SDM)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Sample dalam penelitian sebanyak 59, dengan teknik sampling *simple random sampling*. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang di gunakan kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti ini menunjukkan hasil perhitungan regresi berganda yaitu  $Y=0,440 + 0,278X_1 + 0,369X_2 + 0,258X_3$ . Untuk menguji  $f$  yaitu  $f_{hitung} (6,955) > f_{tabel} (2,186)$ , artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. Uji  $t$  kepemimpinan adalah sebesar  $(2,197) > t_{tabel} (1,673)$  artinya ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. Untuk motivasi  $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (1,673)$  artinya ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih, dan untuk disiplin kerja  $t_{hitung} (2,044) > t_{tabel} (1,673)$  Artinya ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Nabila Titania Annasya / 212015285/2020 / The Influence of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employee Performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih / Human Resource Management.**

The formulation of the problem of this research was Is there any influence of leadership, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih?. The objective of this research was to determine the influence of leadership, motivation, and work discipline on the employee performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. This research used an associative research. The sample of this research was 59 respondents chosen by using cluster sampling technique. The data used in this research were primary and secondary data. The method of collecting data was questionnaire. The analysis techniques used were qualitative and quantitative with multiple linear regression analysis. The result of this research was the calculation of multiple regressions was  $Y = 0.440 + 0.278X_1 + 0.369X_2 + 0.258X_3$  for the  $f$  test;  $f_{obtained} (6,955) > f_{table} (2,186)$ . It showed that there was a significant influence of Leadership, Motivation, and Work discipline simultaneously on the Employee Performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. There was a significant influence of leadership partially on the employee's performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. Motivation. It was proved by the  $t$  test result showed that  $t_{obtained}$  was (2,197) higher than  $t_{table} (1,673)$ . There was a significant influence of motivation partially on the employee performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. It was proved by the result of  $t$ -test in which  $t_{obtained} (2,612)$  was higher than  $t_{table} (1,673)$ . There was a significant influence of work discipline partially on the employee's performance at PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih. It was proved by the result of  $t$  test in which  $t_{obtained} (2,044)$  was higher than  $t_{table} (1,673)$ .

**Keywords:** Leadership, Motivation, and Work Discipline, Employee's Performance

PENGESAHAN

NO. 137 / Abstract / LB / UMP / J / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja juga merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang di organisasi, menuju kepada penentuan/pencapaian tujuan. Dalam suatu perusahaan tidak hanya karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan baik tetapi pemimpin juga harus dapat menjadi pendorong karyawan dalam menjalankan tugas yang didapatnya. Pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintahnya dengan ikhlas dan tanpa paksaan . pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar dapat bekerjasama

mencapai tujuan perusahaan, semakin baik pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentu akan cepat tujuan tercapai. Peran kepemimpinan sering kali dianggap sebagai faktor terpenting didalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Setiap pemimpin memiliki watak, sifat, sikap, maupun karakter yang berbeda-beda, karakter pemimpin yang berbeda-beda ini pula yang tentu saja dapat menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Motivasi harus timbul dari diri masing-masing karyawan itu sendiri, seperti keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pasti akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan mempunyai kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga merupakan kesadaran

seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku, seperti menaati peraturan yang ada, disiplin waktu, dan patuh pada tingkat kehadiran. Dengan karyawan yang mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan maka akan terciptanya suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT. Mega Prabu Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyalur alat kesehatan, laboratorium, dan kedokteran, yang berada di kota Prabumulih Sumatera Selatan dan telah banyak menyalurkan alat-alat kesehatan lainnya baik di dalam kota sendiri maupun diluar kota.

**Tabel I.1**  
**Rata-Rata Target Penjualan Tahun 2014 – 2018**  
**PT. Mega Prabu Mandiri**

| <b>Tahun</b> | <b>Target Penjualan</b> | <b>Hasil Penjualan</b> | <b>Target yang Belum Tercapai</b> |
|--------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 2014         | 6.000.000.000           | 5.330.000.000          | 12%                               |
| 2015         | 6.000.000.000           | 5.106.000.000          | 15%                               |
| 2016         | 6.000.000.000           | 6.090.300.000          | 0%                                |
| 2017         | 6.000.000.000           | 4.038.109.000          | 33%                               |
| 2018         | 6.000.000.000           | 3.926.600.000          | 35%                               |

Sumber: PT.Mega Prabu Mandiri, 2019

Terlihat pada tabel I.1 bahwa dari tahun 2014-2018 target yang ditetapkan perusahaan hanya tahun 2016 yang mencapai target, sedangkan tahun-tahun yang lain tidak ada yang mencapai target hal ini disebabkan standar target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi sehingga karyawan sulit mencapai target. Rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki

karyawan belum sesuai kemampuan yang diharapkan perusahaan, hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya, akibatnya pekerjaan karyawan menjadi menumpuk. Sehingga kesempatan karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja terhambat akibat belum adanya peluang bagi karyawan untuk berkembang.

Penyebab lain dari kinerja menurun adalah faktor kepemimpinan. Pemimpinnya yang kurang berkomunikasi seperti memberi arahan kepada karyawan sehingga membuat karyawan sering bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pemimpin tidak cepat tanggap dalam mengambil keputusan, sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri. sehingga jika terdapat permasalahan diperusahaan maka pemimpin tidak memiliki ide yang kreatif untuk memperbaiki ataupun memecahkan kesalahan yang terjadi. Hal inilah yang perlu diperbaiki dari kepemimpinan pada PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih.

Selain kepemimpinan faktor motivasi pada PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih mengarah pada kurangnya kejelasan akan jenjang karir yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa tidak adanya jaminan pekerjaan untuk karir karyawan kedepannya. Faktor lain yang dapat menurunkan motivasi adalah kurang baiknya fungsi supervisi dalam memberikan arahan kerja kepada karyawan. Selain permasalahan tersebut terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yang kurang mendukung proses kerja karyawan, masalah kenyamanan karyawan yang lainnya seperti masalah kurang harmonisnya karyawan karena

pemindahan tugas dan sebagainya sehingga antara karyawan satu sama lain kurang terbentuknya kekompakan dalam bekerja.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja pada PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih terlihat pada ketepatan waktu para karyawan datang ke kantor sering tidak tepat waktu, hal ini diketahui melalui keluhan para pimpinan pada saat melakukan pengecekan. Permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dari pemimpin yang kurang rutin dalam mengawasi para karyawan, serta ketidak efektifan sanksi hukuman yang diberikan, karena dinilai kurang memberikan efek jera kepada karyawan, sebab sanksi hukuman hanya berupa teguran keras dari pemimpin, realisasi dari sanksi hukuman pemecatan tersebut kurang diwujudkan oleh pimpinan, terbukti dari kasus kejadian pelanggaran yang dilakukan berulang kali oleh karyawan yang sama dan ditanggapi hanya dengan teguran kembali. Dalam kasus tersebut memperlihatkan bahwa fungsi dari penerapan aturan dan sanksi hukuman dari perusahaan, serta ketegasan dari pimpinan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

Untuk melihat penyebab terganggunya kinerja maka peneliti harus melakukan penelitian untuk melihat hal-hal yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Prabu Mandiri Prabumulih.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Prabu Mandiri Prabumulih

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

##### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan penulis mengenai kepemimpinan, motivasi ,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam.

##### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Mega PrabuMandiri Prabumulih, terutama mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Dapat dijadikan sebagai dasar dan bahan acuan secara literatur untuk penelitian sejenis lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafafa Publishing
- Andarias Kuddy (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis 1(2)*
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terori dan Praktik)*. Depok:PT. Rajagrafindo Persada
- Malayu Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, Jantje L.Sepang (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara. *Jurnal EMBA 4(2)*
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sundoro Yekti (2012) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal unmul 1(3)*
- Sutrisno Edy (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada