PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA, SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG PRABUMULIH

TESIS

Disusun Oleh

NAMA : RM. ANDREI DWI PUTRA
NPM : 204441029

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022

LEMBAR PERSETUJUAN
PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA, SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG PRABUMULIH

NAMA : RM. ANDREI DWI PUTRA
NPM : 204441029

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Yohan Naftali, ST.MM

Palembang, 2022
Pembimbing II

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.

Mengetahui :

Palembang, 2022
Dekan FE UTP

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA.

Palembang, 2022
Kaprodi MM

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si

ABSTRAK

RM. Andre Dwi Putra "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih" pembimbing satu Dr. Yohan Naftali, ST.MM dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih dengan jumlah Pegawai sebanyak 77 orang. Tujuan penelitian ini adalah Memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja yang dimediasi variabel disiplin kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

Hasil penelitian adalah 1) Terdapat Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap disiplin Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kota Prabumulih 2) Terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kota Prabumulih 3) Variabel Disiplin dapat menjadi variable mediasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kota Prabumulih.

Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,564, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4 % dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,511, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja, Gaya Kepemimpinan

ABSTRAC

RM. Andre Dwi Putra "The Influence of Leadership Style and Motivation on Work Discipline, and Its Impact on Employee Performance at Bank Sumsel Babel Prabumulih Branch" supervisor one Dr. Yohan Naftali, ST.MM and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si.

The population in this study were employees of Bank Sumsel Babel Prabumulih Branch with a total of 77 employees. The purpose of this study is to provide an explanation of the influence of leadership style and motivation on performance mediated by work discipline variables of employees of Bank Sumsel Babel Prabumulih Branch.

The results of the study are 1) There is a direct influence of leadership style, motivation on the discipline of employees of Bank Sumsel Babel Prabumulih City Branch 2) There is a direct influence of leadership style, motivation and discipline on the performance of employees of Bank Sumsel Babel Prabumulih City Branch 3) Discipline variables can be a mediating variable between Effect of Leadership Style, Work Motivation on Employee Performance at Bank Sumsel Babel Prabumulih City Branch.

The value of R2 for the latent variable of Work Discipline as a mediating variable is 0.564, which means that this value identifies that the variation of Work Discipline can be explained by the exogenous latent variable (Leadership Style and Motivation) of 56.6% while the remaining 43.4% is explained by other variables. and the value of R2 for the latent variable Performance is 0.511, which means that this value identifies that the variation in performance can be explained by exogenous variables of 51.1% while the remaining 49.9% is explained by variables not included in the study.

Key words : Motivation, Discipline, Performance, Leadership Style

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih***".

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Studi (S2) Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari sepenuhnya penyusunan tesis ini dapat terselesaikan atas dukungan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari awal sampai akhir penulisan, teruntuk :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak.CA. CSRS
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Pimpinan, Staf dan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Istri dan anak-anakku serta Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 44 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, Februari 2022
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

ABSTRAK ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

SURAT PERNYATAAN ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar belakang 1

1.2. Identifikasi Masalah 6

1.3. Pembatasan Masalah 7

1.4. Rumusan Masalah 7

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1.5.1 Kegunaan Praktis 8

1.5.2 Kegunaan Keilmuan 8

1.5.3 Kegunaan Jangka Panjang 9

BAB II LANDASAN TEORI **10**

2.1. Kajian Teoritis 10

2.1.1. Kinerja 10

2.1.1.1. Pengertian Kinerja 10

2.1.1.2. Indikator Kinerja Karyawan 12

2.1.2 Disiplin..... 14

2.1.2.1. Jenis-jenis Disiplin 15

2.1.2.2. Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan 18

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan 20

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan 22

2.1.3. Gaya Kepemimpinan 24

2.1.3.1. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan 26

2.1.3.2. Indikator Gaya Kepemimpinan 29

2.1.4. Motivasi 30

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja..... 29

2.1.4.2. Pendekatan Motivasi Kerja 32

2.1.4.3. Prinsif Motivasi 33

2.1.4.4. Jenis Memotivasi Kerja 34

2.1.4.5. Indikator Motivasi Kerja 35

2.2. Penelitian Yang Relevan..... 36

2.3. Kerangka Berfikir 42

2.4. Hipotesis Penelitian 46

BAB III METODE PENELITIAN 48

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian..... 48

3.1.1. Tempat Penelitian 48

3.1.2. Waktu Penelitian..... 48

3.2. Desain Penelitian 49

3.3. Populasi dan Sampel 50

3.3.1. Populasi..... 50

3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling 50

3.4. Teknik Pengumpulan Data 51

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Primer..... 51

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder..... 52

3.4.3 Instrumen Penelitian 42

3.5. Variabel dan Definisi Operasional..... 53

3.5.1. Variabel..... 53

3.5.2. Definisi Operasional 53

3.6. Tehnik Analisis Data 56

3.6.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 56

3.6.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)..... 57

3.6.3 Uji Hipotesis Statistika 58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 60

4.1. Hasil Penelitian 60

4.1.1 Karakteristik Data Responden 60

4.1.2 Uji Analisis Data..... 63

4.1.2.1 Penilaian Outer Model (Measurement Model) 63

4.1.2.2 Composite Reliability 69

4.1.2.3 Discriminant Validity..... 70

4.1.2.3 Pengujian Inner Model..... 73

4.1.3 Pengujian Hipotesis 76

4.1.3.1 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)..... 76

4.1.3.2 Hasil Uji T Statistik 77

4.1.3.3 Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effects*)..... 78

4.1.3.4 Uji hipotesis..... 79

4.2 Pembahasan 81

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 88

5.1. Kesimpulan dan Implikasi 88

5.2. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN..... 93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan 36

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian 48

Tabel 3.2. Sekala Likert 53

Tabel 3.3. Definisi Operasional Varibel..... 54

Tabel 3.4. Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic..... 58

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif`..... 62

Tabel 4.2. Hasil Uji Outer Loading..... 65

Tabel 4.3. Hasil Uji Outer Loading 2..... 67

Tabel 4.4. Composite Reliability 68

Tabel 4.5. Hasil Uji Discriminant Validity 69

Tabel 4.6. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Square Root AVE.. 70

Tabel 4.7. Cross Loading 71

Tebel 4.8. Hasil Uji Pengujian Hipotesis..... 73

Tabel 4.9. Tabel Indirect Effects 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir 34

Gambar 4.1. Jenis Kelamin Responden 49

Gambar 4.2. Tingkat Pendidikan Responden..... 50

Gambar 4.3. Masa Kerja Responden 50

Gambar 4.4. Outer Model 1 53

Gambar 4.5. Outer Model 2 55

Gambar 4.6 Hasil Pengujian Bootstrapping..... 61

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	RM. ANDREI DWI PUTRA
NPM	:	204441029
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis	:	***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih***

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2022
Yang menyatakan,

RM. ANDREI DWI PUTRA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	:	RM Andrei Dwi Putra
NPM	:	204441029
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Tempat / Tanggal Lahir	:	Palembang, 28 Mei 1987
Riwayat Pendidikan	:	1. SD Muhammadiyah 6 Palembang Palembang Tahun 1999 2. SMP Negeri 19 Palembang Tahun 2002 3. SMA Negeri 3 Palembang Tahun 2005 4. S1 Universitas Muhammadiyah Palembang Tahun 2009
Riwayat Pekerjaan	:	Pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih

Palembang, Maret 2022

RM. Andrei Dwi Putra
NPM : 204441029

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Di era sekarang, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi haruslah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekruitment haruslah berorientasi pada model kompetensi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

Peran Manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya gaya kepemimpinan seialu berpengaruh pada kineija pegawai, gaya seseorang memimpin merupakam salah satu tolak ukur bagi maju dan mundumya sebuah organisasi tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajeman karena keberhasilan manajeman tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahan dapat berjaian efektif maka perusahaan pun tetap berjaian efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Dimana gaya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi

Edy Sutrisno (2014 :213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing,

memengaruhi orang Iain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasialan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yzmg tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemiminan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk herprestasi. Hasibuan (2020: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan. Memotivasi keryawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajeman perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan

Permasalahan yang terjadi di kantor Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, diamana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepempinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepempinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja pegawai, pimpinan yang ada di Bank Sumsel Babel masih kurang maksimal karena jarangnya pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi Bank Sumsel Babel ini. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan kerja yang diberikan pimpinan juga kurang maksimal sehingga pegawai cendung bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya.

Selain itu di Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi pegawai. teriihat pada fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi begagian pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperluhkan. Akibat dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai yang ada pada kantorBank Sumsel Babel Cabang Prabumulih bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekejaan yang ada. Hal ini di akibatkan karena pimpinan sering kali pimpinan memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan, dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, para pegawai Bank Sumsel Babel sering kali pulang terlebih dahulu, melakukan pekerjaan lain diluar dari rencana ataupun tugas pokok pekerjaan mereka sehingga membuat kinerja para pegawai di Bank Sumsel Babel menjadi kurang baik padahal biaya yang berupa gaji yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawaiBank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

Terdapat fenomena tentang masalah yang terkait dengan tingkat pencapaian kinerja para karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih terlihat

mengalami gangguan apabila terjadinya suatu penurunan kedisiplinan. Rendahnya kedisiplinan dapat dilihat dari sejumlah karyawan yang sering mengalami keterlambatan dan ketidakhadiran. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti judul dengan judul penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sering terjadi pergantian pimpinan atau rolling jabatan, diamana setiap pemimpin mempunyai gaya kepempinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepempinan
2. Tingkat pencapaian kinerja para karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih menurun
2. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya
3. Pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan
4. Minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai.
5. Hasil kerja pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga/organisasi.

1.3.Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterabatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja, serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

1.4.Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih ?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan :

1.5.1. Kegunaan Praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja yang dimediasi variabel disiplin kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Keilmuan

Penelitian ini berguna bagi pihak lembaga/organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

1.5.3 Kegunaan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi variabel disiplin kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

Astutiningsih, Nur Ika (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA.

Bangun, Wilson. *2012*. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada.

Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta

Ghozali, I. Latan, H. (2012). Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,Malayu S.P.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cet.18;Jakarta:Bumi aksara.2014

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & A.Meglich, P. (2017). Human Resource Management, Fifteenth Edition. United State America: Cengage Learning.

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Siagian,Sondang P.*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Ed.Cet.23;Jakarta: Bumi Aksara.2015

Siagian,Sondang P.*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Ed.Cet.23;Jakarta: Bumi Aksara.2015

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, Sobry. (2014). Metode & Model – Model Pembelajaran. Lombok : Holistica

Torang, Syamsir 2014. Organisasi dan Manajemen. Alfabeta, Bandung

Yusuf Ria Mardiana dan Darman Syarif, (2018), Komitmen Organisasi, Makassar: Nas Media Pustaka.