

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan oleh:**

**Putri Indian Sari**

**Nim : 1601110024**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG


**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Putri Indian Sari  
Nomor Pokok : 1601110024  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi, Dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang

Pembimbing Skripsi  
Tanggal 13/10/2022 Pembimbing 1

  
: Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal 13/10/22 Pembimbing II

  
: Muhammad Ridwan, SE., MM  
NIDN : 219116101


Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 14/10/2022

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 14/10/2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

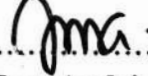
  
Mariyam Zanariah, SE., MM.  
NIDN.0222096301

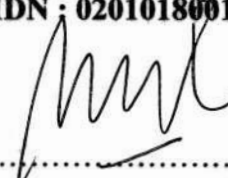
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Putri Indian Sari  
Nomor Pokok : 1601110024  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi, Dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 13/10/2022 Ketua Penguji : .....  
  
**Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si**  
**NIDN : 0201018001**

Tanggal 13/10/22 Penguji I : .....  
  
**Muhammad Ridwan, SE., MM**  
**NIDN : 219116101**

Tanggal 14/10/22 Penguji II : .....  
  
**Hj. Noviarni, SE., M.Si**  
**NIDN : 0221116101**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonmi  
Tanggal 14/10/2022

  
**Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 14/10/2022

  
**Mariyam Zanariah, SE., MM.**  
**NIDN.0222096301**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

- *“Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi,tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik”.*
- *“Saya bisa menerima kegagalan, tapi saya tidak bisa menerima segala hal yang tak pernah diusahakan”.*

### *Kupersembahkan kepada :*

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa, Bangsa, dan Agama*
- *Masa Depan*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Indian Sari

Npm/Nomor Pokok : 1601110024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



Putri Indian Sari

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang**". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang dan dosen pembimbing utama.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Muhammad Ridwan,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian

6. Pimpinan serta staff PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Penulis memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, September 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja .....	16
2.1.1.4 Dimensi Disiplin Kerja .....	19
2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja .....	20
2.1.2 Motivasi .....	23
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	23
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi .....	27
2.1.2.3 Proses Motivasi .....	27
2.1.2.4 Dimensi Motivasi .....	28
2.1.2.5 Indikator-indikator Motivasi .....	29
2.1.3 Kepemimpinan .....	30
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	30



2.1.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	32
2.1.3.3 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi.....	33
2.1.3.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	36
2.1.3.5 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	38
2.1.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	39
2.1.4 Kinerja.....	40
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	40
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	41
2.1.4.3 Dimensi Kinerja .....	43
2.1.4.4 Indikator Kinerja .....	45
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	45
2.3 Kerangka Berfikir .....	47
2.4 Hipotesis .....	49

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	50
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1 Sumber Data .....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3 Populasi, Sample dan Sampling .....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sample .....	54
3.3.3 Teknik Sampling.....	55
3.4 Rancangan Penelitian.....	56
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	56
3.5.1 Variabel Penelitian.....	56
3.5.2 Defenisi Operasional.....	57
3.6 Instrument Penelitian .....	59
3.6.1 Uji Validitas .....	60
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	61
3.7 Teknik Analisis Data.....	62
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62

3.7.2 Uji Normalitas Data .....	64
3.8 Uji Hipotesis .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	69
4.1.1 Sejarah PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	69
4.1.2 Visi Dan Misi .....	70
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	70
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	70
4.2 Pembahasan dan interpretasi .....	75
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	75
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	75
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	77
4.3.1 Uji Validitas .....	77
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	81
4.4.1 Analisa Linier Berganda .....	84
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	86
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	86
4.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	87
4.5.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	87
4.5.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	92
5.2 Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi data karyawan yang tidak disiplin periode 1 Maret 2022-30 Mei 2022 .....	3
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	45
3.1 Jadwal Penelitian.....	50
3.2 Data karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang .....	54
3.3 Definisi Operasional.....	58
3.4 Skala Likert .....	60
3.5 Interval Koefisien.....	63
4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X1) .....	77
4.2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	78
4.3 Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan (X3).....	79
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y).....	79
4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.6 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	83
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	86
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87
4.11 Hasil Uji F.....	87
4.12 Hasil Uji t .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	48
4.1 Struktur Organisasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang .	71

## DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	76
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83

## ABSTRAK

**Putri Indian Sari, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan,SE.,MM)**

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail minimarket terkemuka di Indonesia dan telah memiliki 30 kantor cabang diseluruh Indonesia Alfamart adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,503 + 0,349 X_1 + 0,336 X_2 + 0,144$  hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,803 (80,30 %), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 80,30 % sedangkan sisanya yaitu 19,70 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliiian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,002) < a (0,05), variabel Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan ditinjukan dengan nilai sig t (0,010) < a (0,05). variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan ditinjukan dengan nilai sig t (0,018) < a (0,05).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk harus lebih memperhatikan Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan sebaiknya melakukan Kinerja Karyawan secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja Kinerja Karyawan.

***Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja***

## ABSTRACT

**Putri Indian Sari, The Effect of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Employee Performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in Palembang (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si and Mr. Muhammad Ridwan, SE., MM)**

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is a company engaged in the leading minimarket retail in Indonesia and has 30 branch offices throughout Indonesia. Alfamart is a company engaged in retail by providing a variety of daily needs.

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and leadership style on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in Palembang. The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation  $Y = 5.503 + 0.349 X_1 + 0.336 X_2 + 0.144 X_3$  this indicates that work discipline, motivation and leadership style can simultaneously improve employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk in Palembang. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square ( $R^2$ ) is 0.803 (80.30%), this figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variable (Work Discipline, Motivation and Leadership Style) on the dependent variable (Employee Performance) is 80.30% while the remaining 19.70% is influenced by other variables not examined in this study.

Simultaneous hypothesis test results show that the variables of Work Discipline, Motivation and Leadership Style together affect employee performance. This shows the value of sig F ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the partial test also show that the work discipline variable affects employee performance, indicated by the value of sig t ( $0.002 < 0.05$ ), the motivation variable affects employee performance is indicated by the value of sig t ( $0.010 < 0.05$ ). Leadership Style variables affect Employee Performance indicated by the value of sig t ( $0.018 < 0.05$ ).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk should pay more attention to Work Discipline, Motivation and Leadership Style, it is better to carry out employee performance regularly, which is once a month to evaluate and avoid any factors that can hinder the work process of employee performance.

***Keywords: Work Discipline, Motivation, Leadership Style And Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

Putri Indian Sari dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 4 Februari 2001, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sudir dan Ibu Wiwik Hartati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 152 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 55 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Putri Indian Sari



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara, (2017:67), Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi. Menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2014:2).

Menurut Fahmi (2018:2) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo,2010:5). Sedangkan menurut (Wahyuni, 2013:7) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, (Rivai dalam Zahara dkk, 2017:6)

Menurut Afandi (2016:1), Berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi,

disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail minimarket terkemuka di Indonesia dan telah memiliki 30 kantor cabang diseluruh Indonesia. Alfamart adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di area kantor cabang Palembang memiliki 147 karyawan.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi data karyawan yang tidak disiplin periode 1 Maret 2022-30 Mei 2022**

Jenis Pelanggaran	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Disiplin		
		Maret	April	Mei
<b>Absensi</b>	147 karyawan.	51 orang	37 orang	59 orang
<b>Kelengkapan</b>	147 karyawan.	46 orang	54 orang	47 orang
<b>Jam kerja</b>	147 karyawan.	55 orang	49 orang	43 orang

*Sumber : Data PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang, 2022*

Data tabel 1.1 adalah data yang membuktikan masih tingginya angka pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di area kantor cabang Palembang, bahwa memang masih ada beberapa pegawai yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa rendahnya rasa disiplin karyawan yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan oleh PT Sumber Alfaria

Trijaya Tbk. Salah satu faktor yang menyebabkan disiplin kerja karyawan yang menurun karena kurang tegasnya atasan.

Menurut Sutrisno (2017:244), Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Sedarmayanti, (2017:154), Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu

yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. (Hafidzi dkk 2019:52).

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpi.

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang adalah pemimpinnya yang kurang tanggap membuat karyawan sering bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu pemimpin lambat dalam mengambil keputusan, sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu

tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri, setiap kali terjadi masalah maka pemimpin tidak memiliki ide yang kreatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sehingga lebih menjalankan pendapat dari karyawan misalnya pada saat rapat untuk pelaksanaan diklat yang cenderung monoton pemimpin hanya menyampaikan materi diklat yang berisi teori- teori yang membosankan dan pelaksanaan diklat tidak ada pengembangan dari tahun ketahun. Hal inilah yang perlu diperbaiki dari kepemimpinan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang.

Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015:6) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan (Sari, 2014:3) dan (Suyono, 2014:8) menyatakan hasil penelitian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya, selain motivasi terdapat variabel lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan bak tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015:4). Dari hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positifvariabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Suranto dkk, 2014:4). Penelitian lain dilakukan (Sari, 2014:3) hasil menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ini berarti

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebaliknya apabila disiplin dalam bekerja kurang baik maka akan berdampak pada suatu organisasi (Suranto dkk, 2014:4)

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari masalah tersebut adalah untuk :

1. Mengetahui disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang.
2. Mengetahui disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang.
3. Mengetahui motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang.
4. Mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang dilihat dari sisi pengembangan akademik. Manfaat praktis adalah manfaat yang dilihat dari kepentingan praktis.

1. Manfaat teoritis
  - a. Secara teori, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Palembang



- b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang menguji Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.
  - c. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu kepada pembaca mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi peneliti  
Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Tridinanti Palembang.
  - b. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdul Latif, - (2018) *pengaruh supervisi akademik dan budaya Organisasi sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu fadhilah pekanbaru*. Thesis thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau.: Ichsan L. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arisandi, Riska; dan Ngatno. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Toko Buku*
- Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku
- Duwi Priyatno. (2010). *“5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”*. Yogyakarta: Andi
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2016. *Dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra.*

Nasution, 2018. *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta

Hermadin Deden. 2017. *Pengaruh Proses Disiplin Kerja dan Seleksi Terhadap*

*Kinerja Karyawan. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung*

Ginting, Mochtar. 2016. *Jig & Fixture*. Politeknik Negeri Sriwijaya: Palembang.

Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. (Tim UB Press, Ed.) (satu).

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Poltak Lijan dan Sinambela Sartono. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA Grafindo Persada.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Ricardianto, Prasadja. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. IN Media. BOGOR

Ryusnita. 2017. "*Definisi Disiplin Kerja Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada

[https:// definisi menurut para ahli. blogspot.com /2017/06/26-definisiDisiplin Kerja-menurut-parah-ahli.html](https://definisi-menurut-para-ahli.blogspot.com/2017/06/26-definisiDisiplin-Kerja-menurut-parah-ahli.html) (diakses tanggal 24 April 2020)

Siti Nurhasanah. 2019. Skripsi. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di*

*Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung.* Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Al – Ghifari: Bandung

- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana, Jakarta.
- Toga Mas Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Departemen Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro,* Hal. 1-11
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia
- Yuliantarti, K. (2016). *Pengaruh Motivasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian* *The people generally know that our employees have civil service performance ( performance ) is not so good in completing a task . The performance of the civil serva.*
- Zahara, Rizki Novriyanti dan Hidayat, Hajan. 2017. *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam.* *Journal of Applied Managerial Accounting.* Vol. 1. No. 2.
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen.* Yogyakarta.