

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

HERLIN TRIYANA

NPM. 20.01.11.00.14

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

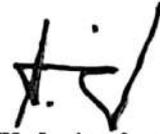
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Herlin Triyana
Nomor Pokok : 2001110014
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17-4-2024

Pembimbing I :


Amrillah Azrin, SE., M.M
NIDN. 0203026201

Tanggal 18-4-2024

Pembimbing II :


Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN. 0230066302

220 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


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


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Herlin Triyana
Nomor Pokok : 2001110014
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17 - 4 - 2024

Ketua Penguji :


Amriyah Azrin, SE., M.M
NIDN. 0203026201

Tanggal 18 - 4 - 2024

Penguji I :


Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal 4 - 4 - 2024

Penguji II :


Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN. 0220085901

220 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


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


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulit kita yang mereka ingin tahu hanya *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya .

Kupersembahkan kepada :

- Diri Saya Sendiri
- Ayah dan Almh Ibu Tercinta
- Kakak dan Abang Tersayang
- Keluarga besar Alm kakek kasum
- Para Pendidikku Yang Kuhormati
- Dosen Pembimbing Skripsi dan Akademik
- Teman-Teman di Universitas Tridinanti
- Almamaterku Universitas Tridinanti

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herlin Triyana

Npm : 2001110014

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, Maret 2024



Herlin Triyana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang**”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan trima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Ir.H. Edizal AE, M.S. Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr Msy.Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E,MM. Selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.

7. Bapak Sujono Selaku pemimpin perusahaan, PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
9. Terima Kasih kepada Seluruh anggota keluarga atas do'a, semangat, kesabaran, motivasi dan dukungan selama penulisan skripsi ini.
10. Trima Kasih Kepada Teman Seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2020 atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Peneliti berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2024
Peneliti

Herlin Triyana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritas	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator kinerja karyawan	10

2.2 Gaya Kepemimpinan	12
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2.2.2 Tipe- Tipe Gaya Kepemimpinan	13
2.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan	15
2.2.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	16
2.2.5 Manfaat Gaya Kepemimpinan Partisipatif	16
2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	17
2.3 Motivasi Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	19
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	19
2.3.4 Jenis Motivasi	21
2.3.5 Teori Motivasi Kerja	21
2.3.6 Indikator motivasi kerja.....	23
2.4 Disiplin Kerja	24
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.4.3 Jenis -jenis disiplin kerja	27
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.5 Penelitian Lain yang Relavan.....	30
2.6 Kerangka Berpikir	32
2.7 Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34

3.1.2 Waktu Penelitian.....	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi, Sample dan Sampling	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sample	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	38
3.5.1 Variabel.....	38
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.1 Uji Normalitas	42
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	42
3.7.3 Multikolinieritas	43
3.8 Teknik Analisis Data	44
3.8.1 Analisis Regresi Berganda.....	44
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	45
3.9 Uji Hipotesis.....	46
3.9.1 Uji F.....	46
3.9.2 Uji t.....	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN

4.1 Gambaran Umum PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang	49
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang	49
4.1.2 Visi dan Misi PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.3 Uji Instrumen.....	54
4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Uji Reabilitas	56
4.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Uji Normalitas	57
4.4.2 Uji Heteroskedastitas	59
4.4.3 Uji Multikolinieritas	60
4.5 Teknik Analisis Data	61
4.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	61
4.5.2 Analisa Koefisien Kolerasi.....	62
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi	65
4.6 Uji Hipotesis.....	66
4.6.1 Uji F (Simultan).....	66
4.6.2 Uji t (Parsial).....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.....	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.4 Tabel Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel – Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel - Variabel Penelitian	56
Tabel 4.6 Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test.....	57
Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.9 Koefisien Kolerasi	63
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4. 11 Uji F (Simultan)	66
Tabel 4. 12 Uji t (Parsial).....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sukses Wijaya Adikarya	51
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	58
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastitas Dengan Scatterplot	59

ABSTRAK

HERLIN TRIYANA. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG. Dibawah bimbingan Amrillah Azrin, SE.,MM dan Yunidar Erlina,SE.,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang. Dalam penelitian ini jumlah populasi dan sampel 65 orang . pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel sensu/ total.

Dari hasil penelitian ini secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji F dimana nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsialkoe terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien Korelasi sebesar 0,820 artinya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berperilaku positif (searah). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya *Adjusted R Square* sebesar 0,656. Variabel Kinerja Karyawan terdapat pengaruh dengan Gaya kepemimpinan Prtisipatif, Motifasi Kerja, Disiplin Kerja sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya KepemimpinanPartisipatif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

HERLIN TRIYANA. THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUSKES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG. Under the guidance of Amrillah Azrin, SE., MM and Yunidar Erlina, SE., MM.

This study aims to determine the influence of Participatory Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Success Wijaya Adikarya Palembang. In this study the population number and sample of 65 people . Sampling is carried out using sensu / total samples.

From the results of this study, simultaneously the variables of Participatory Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline together affect Employee Performance. The success of Wijaya Adikarya Palembang, this can be seen from the F Test value where the F sig value is $0.000 < 0.05$. Partially, the Participatory Leadership Style variable has a significant influence on employee performance variables which are shown by a sig t value of $0.000 < 0.05$. The Work Motivation variable has a significant influence on employee performance variables shown by sig t values of $0.000 < 0.05$ and Work Discipline variables have a significant influence partially on employee performance variables shown by sig t values of $0.000 < 0.05$. A correlation coefficient of 0.820 means that it shows a very strong relationship and behaves positively (unidirectional). To find out how big the influence can be seen from the value of the coefficient of determination *Adjusted R Square* of 0.656. Employee Performance Variables have an influence with Participation Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline while the rest are influential with other factors that are not studied.

Keywords: Employee Performance, Participatory Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline

RIWAYAT HIDUP

Herlin Triyana, dilahirkan di Palembang pada tanggal 1 Juli 2001 dari ayah Kandiawan dan ibu Nelly Eriyani. Ia anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun di SD Negeri 201 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun di SMP Negeri 29 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun di SMK Negeri 1 Palembang, ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada Tahun 2019 ia bekerja di Cv. Satria Semesta Unggul Sebagai Staf Administarsi. Pada Tahun 2022 bekerja di caffe arion kopi sebagai admin dan kasiir.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi menuntut kita untuk mengikuti perubahan zaman jika ingin maju. Hal ini menuntut perusahaan untuk bersaing secara professional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara cermat perusahaan harus dapat meminimalisi masalah-masalah apasaja yang dapat menghambat kemajuan suatu perusahaan baik secara external maupun internal khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi baik secara individu maupun kelompok dan SDM wajib ada dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemajuan perusahaan merupakan impian semua perusahaan agar dapat bertahan hidup. Salah satu penunjang kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan inti dari peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka akan semakin maju perusahaannya. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Dengan seiringnya perkembangan zaman untuk menjadi perusahaan yang terbaik diantara pesaing yang ketat maka sebuah perusahaan harus memiliki karyawan dengan kemampuan dan keterampilan agar mendapatkan kinerja yang maksimal, demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri dengan melakukan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu proses dimana dorongan dari kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk terlibat dalam serangkaian aktivitas yang bertujuan mencapai suatu tujuan khusus Goni et al., (2021:331). Menurut Hasibuan, (2020:136) meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor misalkan pengimplementasian gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2020:172) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara peruasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Keputusan kepemimpinan dicapai sebagai hasil akhir dari partisipasi tim. Cirinya termasuk atasan memiliki keyakinan dan kepercayaan penuh kepada bawahan. Gaya Kepemimpinan Partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan yang disiplin dan tekun, mampu menjadi pegawainya bekerja secara efisien. Tak jarang pemimpin yang ramah pun dapat mampu menjadikan para karyawannya bekerja dengan senang hati dan nyaman. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya dengan menuntut para bawahannya bekerja secara efektif, efisien dan kreatif, dengan tuntutan tersebut diperlukan adanya

seorang pemimpin yang cakap dalam memimpin bawahannya, sehingga kinerja karyawan berlangsung dengan baik, jadi banyak hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam dunia kerja.

Seorang pemimpin yang cerdas, disiplin, tekun, terampil dan ramah kepada para karyawannya dapat menimbulkan komunikasi yang baik dan efektif, sehingga karyawan menjadi tanggap akan apa yang diarahkan oleh pimpinan, jika komunikasi berjalan dengan baik maka kinerja pun dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong pimpinan untuk melibatkan bawahan didalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sehingga pegawai menjadi terinspirasi dan semakin percaya pada kepemimpinan perusahaan dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal sehingga memiliki peningkatan kinerja yang signifikan.

Selain pengimplementasian gaya kepemimpinan partisipatif yang tepat faktor motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2020:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Memotivasi merupakan faktor yang menentukan semangat bagi seseorang karyawan dalam bekerja. Suasana yang nyaman dan kondusif, fasilitas yang memadai, kemampuan yang dimiliki karyawan bila pemimpin tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hasil pekerjaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara tersendiri, hal ini sangat diperlukan untuk membina karyawan dan menggerakkan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam suatu organisasi dan untuk menciptakan hasil kerja

yang maksimal. Baik instansi pemerintahan maupun swasta, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tapi yang paling penting mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peran motivasi untuk mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kedisiplinan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Hasibuan, (2020:193) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.. Menurutnnya kedisiplinan kerja karyawan, para karyawan akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun. Adanya kedisiplinan perusahaan berharap para pegawai-pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan sehingga pegawai menjadi disiplin, terlibat dan memaksimalkan kinerjanya agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan bagi seorang karyawan adalah merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja karyawan.

PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang yang bergerak dibidang Properti, seperti rumah dan ruko, berdasarkan observasi peneliti di PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang gaya kepemimpinan partisipatif mencoba menciptakan kolaborasi yang kuat antara tim manajemen dan staf, namun gaya kepemimpinan masih kurang maksimal sehingga karyawan dapat menyalah gunakan otoritas yang diberikan sehingga kurang mengoptimalkan strategi pengembangan properti. Adanya motivasi kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk mendorong karyawan mencapai target penjualan, dan juga kedisiplinan kerja dapat memastikan kepatuhan terhadap batas waktu proyek dan standart kualitas. Salah satu alasan menurunnya motivasi kerja adalah upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan masih banyak karyawan datang terlambat ke kantor terutama setelah jam makan siang karena tidak ada sanksi indispiner atau pemotongan gaji atas keterlambatan karyawan. Pemotongan gaji hanya diberlakukan saat karyawan terlambat datang ke kantor pada saat masuk kerja, namun tidak saat jam makan siang. Fenomena ini menciptakan ekosistem dimana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan mematuhi proses kerja, yang dapat secara positif mempengaruhi produktivitas dalam industry properti.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSKES WIJAYA ADIKARYA PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penerlitian ini, yaitu :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja dan Disipin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang ?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang ?
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yaitu :

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan atau organisasi dalam mengambil kebijakan terkait kinerja karyawan, gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dalam mengkaji permasalahan secara mendalam di lapangan sesuai dengan bidang ilmu yang dipelajari, khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan disiplin kerja.

c. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini dapat memberikan referensi dan pertimbangan bagi mereka yang menyusun skripsi serta berguna untuk perkembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, sisi. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam di Kota Padang*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hasibuan, melayu sp. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedu). PT Bumi Aksara.
- Nurmansyah. (2020). *pengantar manajemen modern* (Edisi kesa). CV ALFABETA.
- Rosiana, I. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LAYER PRINTING JAKARTA UTARA*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan->

disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus

- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, Vol.2(1)*, 148–153.
- Setiawan, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Rajagas Kota Depok.*
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jmm17, 1(01)*.
<https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.309>
- Sugiyono. (2021). *metode penelitian pendidikan* (edisi keti). CV ALFABETA.
- Sulistyo, M. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.* Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sumarjo, M., & Priansyah, doni juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (edisi ke s). CV ALFABETA.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2)*, 1599–1606.
- Universitas Tridinantri Palembang. Fakultas Ekonomi. 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir.*
- Wairooy, A. (2017). Wairooy, Ali. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, 4(1)*.