PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HOK TONG KERAMASAN PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Deka Alzavani

NIM : 212016159

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HOK TONG KERAMASAN PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Deka Alzavani

Nim : 212016159

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Deka Alzavani
Nim	: 212016159
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya 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 pihal lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis secara 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 akademi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2020

METERAI TEMPEL
73AHF597344
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Deka alzavani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang
Nama	: Deka Alzavani
Nim	: 212016159
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, September 2020

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Kholilah, Hj., S.E., M.Si.	**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**
NIDN : 0201106002	**NIDN : 0226107001**

Mengetahui ,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dalcha Trihandayani S.E., M.Si

NIDN : 022905750

ABSTRAK

Deka Alzavani /212016159/2020/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Asosiatif* yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 responden, dengan teknik pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*,. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi.,Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda Y **= 2,265 + 9,204x1 + 2,331x2 + 1,932x3** secara simultan (Uji F) ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hok tong Keramasan Palembang. secara parsial (Uji t) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok tong Keramasan Palembang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Deka Alzavani /212016159/2020/ The Influence of Leadership, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang

The formulation of the problem in this study is the influence of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang. This type of research is associative research, which is to determine the effect of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang. The variables used are leadership, work motivation, work discipline and performance. The sample in this study were as many as 81 respondents, with the sampling technique Proportionate Stratified Random Sampling ,. The data used in this study are primary and secondary data, using questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression **Y = 2,265 + 9,204x1 + 2,331x2 + 1,932x3** simultaneously (F test) there is a significant effect. Leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok tong Keramasan Palembang. partially (t test) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT Hok tong Keramasan Palembang.

Keywords : Leadership, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidyah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang**

Dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 6 Indikator dengan 419 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Awaludin dan Ibunda Dewi Sartika, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiya Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si , Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Kholilah, Hj., S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masuk yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Kholilah, Hj., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Terima Kasih untuk Mega yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan Sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampai ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama (Deka Alzavani, Mega, Elysa Putri, Aina Wardah Haetami, dan Jihan Qotrunada Benklah) yang juga telah banyak membantu serta memberi sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini. Tak lupa pula untuk teman

seperjuangku Mega, Radami, Rio Kurniawan dan Seluruh teman SMP maupun SMK ku atas kebaikan kalian selama ini serta teman KKN Ke 53 Posko 519 Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 2020

Deka Alzavani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i
Halaman Judul ii
Halaman Pengesahan iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... iv
Daftar Isi v

BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian..... 5
D. Manfaat Penelitian..... 5
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS
A.Landasan Teori..... 7
B. Penelitian Sebelumnya 19
C. Kerangka Pemikiran 21
D. Hipotesis..... 21
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian..... 22
B. Lokasi Penelitian 22
C. Operasional Variabel..... 23
D. Populasi dan Sampel 24
E. Data yang Diperlukan..... 26
F. Metode Pengumpulan Data..... 27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data 28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 46

B. Pembahasan Hasil Penilitian 72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan……...81

B. Saran……82

BAGIAN AKHIR

C. Daftar Pustaka……...83

D. Lampiran……...84

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi, maka di perlukan pengelolahan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai sesuai yang diinginkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat oleh individu – individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Donni Juni Priansa (2018:29) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hampir setiap perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar setiap perusahaan mengetahui hasil kinerja yang di dapatkan oleh setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Maka dari itu, di perlukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan masalalu

terdapat standard kinerjanya. Penilaian kinerja ini akan melihat karyawan mana yang masih bekerja dibawah standard yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat di tingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Edy Sutrisno (2015: 213) kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin. membimbing. memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengembangkan orang lain akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, Cara-cara kepemimpinan yang baik akan mempu mengarahkan karyawan bekerja dengan baik pula sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik juga.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lainya itu motivasi dan disiplin kerja. Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Edi sutrisno (2019:87) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang dapat menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

PT. Hok Tong Keramasan (persero) Palembang adalah perusahaan industri yang mengelola bahan karet remah (crumb rubber) menjadi bahan setengah jadi. Perusahaan yang beralamat di Jl. Mayjend Satibi Darwis RT. 27 RW.06 Kel.Keramasan Kec. Kertapati, Telp. (0711) 5740119-5740110, Kota Palembang, 30259 Sumatera Selatan.

Berikut data produksi PT. Hok Tong Keramasan Palembang tahun 2015-2019

Tabel

Hasil produksi PT. Hok Tong Keramasan Palembang

Tahun	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase
2015	70.000.000	69.912.240	99,85%
2016	70.000.000	69.732.460	99,60%
2017	70.000.000	69.619.735	99,40%
2018	70.000.000	64.440.110	92%
2019	70.000.000	58.424.470	83,40%

Sumber : PT. Hok Tong Keramasan Palembang, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa perusahaan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Produksi tiap tahun mengalami penurunan meskipun pada tahun 2015 hampir memenuhi target, selanjutnya tahun 2017 sampai dengan

tahun 2019 terus menerus mengalami penurunan. tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target perusahaan, hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung menurun dari tahun ketahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan tujuan PT. Hok Tong Keramasan Palembang, kinerja karyawan belum dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain kinerja perusahaan belum optimal dan realisasi produksi menurun serta tidak mencapai target. Dilihat dari segi kualitas menurun disebabkan oleh kendala alat dan sarana kurang optimal seperti sering terjadi kerusakan pada mesin pengolahan karet sehingga akan menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada PT. Hok Tong Keramasan Palembang antara lain karena sifat yang dimiliki pemimpin yang tidak konsisten dalam mengambil keputusan, selain akan berakibat buruk pada karyawan itu sendiri, tentunya akan menghambat pula tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Pimpinan kurang memberikan dorongan berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Selain itu kebiasaan yang kurang fokus dalam mengarahkan kerja tim pada beberapa target.hanya fokus

pada sasaran yang spesifik, serta mendorong orang-orang untuk berkukuh dalam mencapainya.

Motivasi karyawan di PT. Hok Tong Keramasan Palembang masih kurang, hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan masih dibawah UMK (upah minimum kota) yaitu upah yang diterima karyawan berkisar Rp 2.869.000, maka dari itu tidak ada insentif yang menyebabkan karyawan sulit untuk termotivasi dalam bekerja. Selain itu selama bekerja karyawan belum memperoleh penghargaan dan kenaikan jabatan. Selain itu juga perusahaan kurang mengetahui kebutuhan karyawan seperti tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau karyawan yang telah mencapai target dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja yang tidak baik, Seperti masih banyak karyawan yang masuk kerja 08.30 WIB seharusnya masuk kerja pukul 08.00 WIB. Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan disiplin merasa bahwa peraturan di perusahaan hanyalah ancaman saja. Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya menberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang dberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan . serta ketegasan pimpinan belum membuat karyawan bertanggung

jawab dalam pekerjaannya kurang bertindak tegas menerapkan hukuman kepada karyawan tidak disiplin.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT. Hok Tong Keramasan Palembang"**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

3. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Hok Tong Keramasan Palembang untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara.2010 *manajemen sumber daya perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Konsep, dan. Indikator.*Riau Zanafa Publishing.

Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniardi Mayowan (2017) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.

Edy Sutrisno. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Keenam. Jakarta:Pranada Media Group

Edy Sutsisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama

Edy Sutrisno. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Keenam. Jakarta:Pranada Media Group

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RajawaliPers.

Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormalitu?.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

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

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

Nur Afni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pattindi Malang.

Priansa, Donni Juni. 2018.*perencanaan dan pengembangan SDM.* Bandung. Alfabeta.

Priansa, Donni Juni. 2018.*perencanaan dan pengembangan SDM.* Bandung. Alfabeta.

Rusdy A. Rivai. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.

Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Pustaka

Sugiyono (2009). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2011).*Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015).*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).*Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2014).*manajemen kinerja.*Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers