

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII BETUNG
BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Zulpa

Nim : 212016125

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII BETUNG
BANYUASIN**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Zulpa

Nim : 212016125

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulpa

Nim : 21 2016 125

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung
Banyuasin

Dengan ini saya Menyatakan :

1. Karya ini ditulis 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 terdiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam nasakah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin

Nama : Zulpa

Nim : 212016125

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, 2020


Pembimbing I



Hj.Zuhriyah,S.E.,M.Si

NIDN: 0018105606

Pembimbing II



Yudha Mahrom DS,S.E,M.Si

NIDN: 0221036902

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Zalcha Trihandayani ,S.E.,M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan, sesuai dengan kesanggupannya ” (QS.Al-Baqaaah:286)

Dan dia mendapatimu sebagai seorang yang bingung,, lalu dia memberikan petunjuk (QS.Ad-Duha:7)

Dan dia bersama kamu dimana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (QS.Al-Hadid:4)

Persembahan:

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT kepersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua Orang tuaku Bapak Bani dan Ibu Pira tersayang yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.*
- ❖ Saudaraku yaitu Muhammad Rasyid dan Muhammad Rizky yang senantiasa memberi semangat dan dorongan kepadaku.*
- ❖ Pembimbingku*
- ❖ Seseorang yang akan mendampingiku kelak*
- ❖ Teman-teman seperjuangan*
- ❖ Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Pengembangan karyawan dan Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Roempoen Enam Bersaudara Paya Angus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari system pendidikan di mulai dari usia dini sampai keperguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan Negara lain.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Asri wijaya dan Ibu Hartini yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada::

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si Ketua Jurusan Manajemen dan Bpk. Mister Candra, S.pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj.Zuhriyah, S.E,M.S.i selaku pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Saudara Kandungku Tersayang (Muhammad Rasyid Dan Muhammad Rizky)
8. Sahabat tersayang frengky Dwi Pamungkas,Irfan Kurniawan,Ulil Mustofa Al-fatih, seperjuangan(Ayu, Selvia, Yuniarti, Irma, Fransiska, Putri, Yollanda ,Yuni, kartika, Mayang,teman-teman pendaki Indonesia Palembang,teman-teman (Himpunan Mahasiswa Banyuasin) teman-teman KKN Posko 116 ,teman-teman kost Anggrek dan teman-teman FEB Khususnya Paket 04 Universitas Muhammadiyah Palembang, serta almamaterku dan semua pihak yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu.
9. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin yang telah memmbantu dan memberi izin muntuk melakukan penelitian.

Semoga Allah SWT membalas jasa serta budi baik yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Amiin, harapan penulis semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi pengembangan dunia pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2020

Penulis

(ZULPA)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	I
HALAMAN SAMPUL.....	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	V
PRAKATA	VI
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII
ABSTRAK	XIII

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	36

E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	72
B. Saran	73

Daftar Pustaka.....	74
----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Simpulan	6
Tabel III.2 Kerangka Sampel Simpulan.....	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Realiabilitas	52
Tabel IV.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.7 Kepemimpinan (X1)	58
Tabel IV.8 Disiplin (X2).....	60
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.10 hasil Uji F (Anova) Simpulan.....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji T Simpulan	64
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi. Simpulan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuesioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliability
Lampiran 6	Nilai Perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal Penelitian
Lampiran	Surat selesai riset
Lampiran	Kertas Bimbingan
Lampiran	PK2MB
Lampiran	Komputer
Lampiran	Seminar Pemasaran
Lampiran	AIK
Lampiran	Toefel
Lampiran	LPIK ITB
Lampiran	Magang
Lampiran	Test Plagiat
Lampiran	Biodata Penulis

Abstrak

Zulpa/ 212016125/ 2020/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin dengan teknik Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisi data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. 2) tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin.

kata kunci : Kepemimpinan , Disiplin dan Kinerja

ABSTRACT

Zulpa/ 212016125/ 2020/ The Influence of Leadership and discipline on the Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara VII betung banyuasin/Human Resources Management.

The formulation of the problem in this study was Is there any influence of leadership and discipline on the employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. This research was conducted with the aim of finding out the influence of leadership and discipline on the employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. This type of research was associative. The sample used was 54 employees of PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin with the sampling technique using the Slovin formula. The data used in this study were primary data and secondary data. Data collection methods used were through interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicated 1) leadership influenced on the performance of PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. 2) motivation had no influence on the performance of PT Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin. 3) there was an influence of leadership and motivation on the employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin.

Keywords: *leadership, discipline and performance.*

PENGESAHAN

NO. 336 /Abstract/LB/UMP/VII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *hul*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam perusahaan artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itu eksistensi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat kuat, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karna manusia menjadi perencanan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan uuntuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di

Masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kondisi di atas menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Alat atau sarana yang digunakan nonstop tanpa bergantian mengalami kerusakan, kurang adanya pengawasan dari atasan serta hubungan karyawan yang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai standar.

kompetensi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada.

Terjadi Kemampuan komunikasi karena kurang mau mendengarkan dalam sebuah rapat di dalam tim kerja, tidak jarang terjadi perdebatan yang cukup panas. PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin masih belum sepenuhnya memperhatikan pemberian kompetensi seperti gaji, upah, Tunjangan dan insentif. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin yang memberikan informasi bahwa sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji, dan gaji yang diterima karyawan masih kurang.

Disamping itu persaingan dunia usaha semakin berkembang dengan pesat, persaingan antar perusahaan sangat kuat perusahaan yang kuat akan menjadi penguasa dan perusahaan yang lemah tidak dapat bersaing. Oleh karena itu perusahaan harus pintar melakukan inovasi dan perubahan agar perusahaan semakin maju dan berkembang. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan disiplin kerja dan kepemimpinan kerja kepada karyawan sehingga karyawan terdorong bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan yang baik.

Disiplin menurut Singodimedjo (dalam buku Edy Sustrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan relaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot atau yang tidak mau diatur akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana pegawai sehingga dapat diketahui keunggulan atau pun kelemahan pegawainya, yang akhirnya akan menjadi masukan bagi program pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan,

dengan demikian kualitas pekerja, tujuan perusahaan atau instansi dari waktu ke waktu dapat tercapai (Wibowo 2016:7).

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang bagaimana cara mengerjakannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya yaitu kompetensi. Dimana Peran kompetensi sangat diperlukan dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2009:53). kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbea-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing,memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Salah satu tantang yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat mengerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkann kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Salah satu penyuplain hasil perkebunan di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki petani cukup besar untuk pengembangan industri yang berbahan baku hasil pertanian adalah Kabupaten Banyuasin khususnya untuk perkebunan kelapa sawit yang menunjang sektor perindustrian dan menyuplai bahan mentah pada proses produksi pengolahan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia.

PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, setiap menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT.Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Seperti karyawan yang menaati peraturan dan bekerja dengan rajin,motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti bonus yang diberikan dan tunjangan hari raya. Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin dapat dilihat pada tabel Produksi dengan kurun waktu 5 tahun yaitu pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018 dan 2019.

Tabel 1.1
Produksi CPO (Crude Palm Oil / minyak sawit mentah) Tahun 2015-2019

PT Perkebunann Nusantara VII Betung

NO Tahun	Produksi CPO		Presentase
	Target (ton)	Realisasi(ton)	
1 2015	27.490.000	27.684.000	110%
2 2016	29.100.000	25.373.000	87%
3 2017	26.523.000	21.979.000	83%
4 2018	28.015.000	24.023.000	85%
5 2019	27.601.000	25.427.000	92%

Sumber :Data PT. Perkebunan Nusantara VII Betung 2015-2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan produksi buah kelapa sawit selama lima tahun terakhir mengalami naik turun setiap tahunnya. Pada tahun 2015 realisasi produksi sudah mencapai target sebanyak 110% . Pada tahun 2016 realisasi produksi menurun mencapai 87%, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2017 sebanyak 83%, terjadi kenaikan pada tahun 2018 sebanyak 85% dan terjadi lagi kenaikan pada tahun 2019 sebanyak 92%, target yang ditetapkan oleh perusahaan pun tidak sama setiap tahunnya,, selama 4 tahun realisasi produksi belum mencapai target perusahaan.

PT.Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin, Kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan pemimpinan yang kurang tegas dalam memerintah kepada bawahan. Ada juga kompetensi yang harus dilakukan karyawan sebagai target yang harus dicapai oleh karyawan dalam satu hari

yaitu minimal 50 tandan dari jam 07:00 sampai 14:00. Apabila lebih dari 50 tandan karyawan akan mendapatkan tambahan bonus gaji, yang sebagai motif karyawan agar semangat dalam bekerja, tetapi karyawan banyak yang tidak dapat mencapai target tersebut. Akibatnya produksi akan menjadi terhambat yang biasanya memproduksi 14.220 ton sebulan.

Permasalahan PT.Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin dapat dilihat dari kurangnya pengawasan dari pimpinan disebabkan pemimpin jarang di tempat, sebagaimana pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Bahkan ada karyawan yang bekerja diluar perintah atasan, menentang atasannya. Waktu bekerja perusahaan adalah masuk jam 07:00 pulang jam 14:00 yaitu 7 jam kerja selebihnya lembur. Karyawan masih banyak yang datang terlambat dan pulang sudah ditentukan perusahaan tetapi masih banyak pulang tidak tepat waktu dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Karena kurangnya ketegasan dari pimpinan yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Disisi lain dari kurangnya disiplin, ada saja karyawan yang datang terlambat yang ketentuannya jam masuk kerja pukul 07:00 terkadang karyawan datang pukul 07:45. Dalam hal ini teladan peminann sangat kurang diberika kepada karyawan dapat dilihat dari pimpinan yang sering telat masuk kerja sesuai jadwal yang ditentukan dari perusahaan.

Akibat pekerjaan mereka, yang menjadi masalah dari pemimpin di PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?
3. Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin ?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Dari peneliti tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan,khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Betung Banyuasin, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja Meningkatkan dan memperbaiki kedisiplinan kerja dan serta pemimpin yang tegas demi mencapai suatu tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

AA Gde Okta Pramadita dan Ida bagus ketut surya,2015. Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. E-jurnal manajemen Umud,(online),(<https://ojs.unud.ac.id>), diakses 28 Maret 2020).

Pedoman penelitian usulan dan skripsi (2018). Penerbit lembaga penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.

Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.