

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI SRIKATON  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Yendah**

**NIM : 212017233**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**Skripsi**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI SRIKATON  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Yendah**

**NIM : 212017233**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Yendah  
NIM : 212017233  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti  
Srikaton Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri 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 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021



Yendah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Inti Srikaton Palembang

Nama : Yendah  
NIM : 212017233  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I,



**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si**

NIDN: 0213106902

Pembimbing II,



**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**

NIDN: 0226107001

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandavani, S.E., M.Si**

NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

انى لطيره ا ور. نيحسن ا اعمل ذ امل العا الله يحب

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

(H.R Thabrani)

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga

(HR Muslim)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku  
(Bpk.Sahliah Pahlipi Dan  
Ibu. Genariah)
2. Saudara-saudaraku (Iwan  
oktoni)
3. Sahabat-sahabat  
seperjuanganku
4. Kekasihku



## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Srikaton Palembang**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Sahlian Pahlipi dan Ibunda Genariah, Saudaraku Iwan Oktoni, teman-temanku Dwi Rahayu, Naya Lestary, Apria Purti Azizah dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli.S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Omar Hendro, 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 masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. 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.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Inti Srikaton Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara-saudariku ( Iwan Oktoni, Zyan, Keenand Dan Aina )
9. Terima Kasih untuk sahabatku Dwi, Naya, Apria yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.
11. Dwi rahayu, Naya lestary, Apria Putri Azizah, Sari Latydia, Nofri Irawan
12. Kekasih saya Joan anjasmara

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, Agustus 2021

Yendah

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halam Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>v</b>
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB II.KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	32
D. Hipotesis.....	32
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasional Variabel.....	35
D. Populasi Dan Sampel .....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	38
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	39

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil penelitian .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	79

## **BAGIAN AKHIR**

1. Daftar Pustaka
2. Lampiran

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Produksi .....	4
Tabel I.2 Data Absensi .....	7
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	36
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel IV.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV.5 Uji Validitas Kepemimpinan .....	50
Tabel IV.6 Uji Validitas Motivasi.....	51
Tabel IV.7 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	52
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas .....	53
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel IV.10 Kepemimpinan (X1) .....	57
Tabel IV.11 Motivasi (X2).....	59
Tabel IV.12 Disiplin Kerja (X3) .....	61
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel IV.14 Uji F.....	65
Tabel IV.15 Uji t .....	66
Tabel IV.16 Uji Determinasi.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	31
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Plagiarisme
- Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

Yendah/212017233/2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Srikaton Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Srikaton Palembang. Populasi penelitian PT. Inti Srikaton Palembang ini adalah 52 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 47 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 0,372 + 0,213X_1 + 0,590X_2 + 0,213X_3$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (17,536) > F_{tabel} (2,82)$  dengan signifikan  $0,000 < sig F = 0,05$ . Secara parsial diketahui Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (2,016)$  dengan signifikansi  $0,034 < sig t = 0,05$ . Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (6,031) > t_{tabel} (2,016)$  dengan signifikansi  $0,000 < sig t = 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (2,016)$  dengan signifikansi  $0,034 < sig t = 0,05$  Uji koefisien determinasi 0,519 (51,9%) variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

### ***Yendah/212017233/2021/ The Effects of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Inti Srikaton Palembang/Human Resource Management***

*The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance of PT. Inti Srikaton Palembang. This study aimed to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance of PT. Inti Srikaton Palembang. The research population of PT. Inti Srikaton Palembang was 52 employees. The selected sample was 47 employees. The type of research used Associative. The data collection technique in this research was a questionnaire. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The analytical technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with a significant level of 5%. The results showed that the effects of leadership, motivation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = 0.372 + 0.213X_1 + 0.590X_2 + 0.213X_3$ . Simultaneously it showed a positive and significant effects of leadership, motivation and work discipline on employee performance with a value of Fcount (17,536) > Ftable (2.82) with a significant  $0.000 < sig F = 0.05$ . Partially it was known that leadership had a significant effect on employee performance with a value of tcount (2.188) > ttable (2.016) with a significance of  $0.034 < sig t = 0.05$ . Motivation had an effect on employee performance with a value of tcount (6.031) > ttable (2.016) with a significance of  $0.000 < sig t = 0.05$ . Work discipline had an effect on employee performance with a value of tcount (2.188) > ttable (2.016) with a significance of  $0.034 < sig t = 0.05$ . The coefficient of determination test was 0.519 (51.9%) the variables of leadership, motivation and work discipline were able to explain employee performance. While 48.1% was influenced by other factors outside the study.*

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



No: 86

September 8,  
2021



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan dan memelihara untuk mendukung organisasi mencapainya.

Organisasi atau perusahaan membutuhkan sebuah kinerja untuk mengukur apa hasil kegiatan yang telah dilakukan, bagaimana kualitasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta menentukan apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut sesuai tujuan perusahaan. 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 yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan demi kelangsungan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri, bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diterapkan. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Irham Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, pemberian motivasi sangat penting dalam setiap

perusahaan, Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Muhammad Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Disiplin merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk sehingga hasil kerjanya akan buruk. Menurut Edi Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

PT. Inti Srikaton Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan karet Di PT. Inti Srikaton Palembang Ini sering kali mengalami masalah penurunan kinerja hal ini dapat dilihat

dari target pekerja yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi karet PT. Inti Srikaton Palembang Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi(kg)</b>	<b>Realisasi(k g)</b>	<b>Persentase</b>
<b>2016</b>	1.500.000	1.467.266	97,81%
<b>2017</b>	1.601.000	1.498.114	93,57%
<b>2018</b>	2.220.000	1.940.721	87,41%
<b>2019</b>	1.153.000	1.048.272	90,91%
<b>2020</b>	2.000.000	1.709.595	85,47%

*Sumber:PT. Inti Srikaton Palembang,2021*

Hasil produksi PT. Inti Srikaton dilihat dari perkembangannya selama 5 tahun terakhir, menunjukkan realisasi yang tidak mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. PT. Inti Srikaton Palembang masih kurangnya kualitas kerja karyawan saat bekerja dilapangan seperti, karyawan lapangan tidak tahu bagaimana cara memanen getah karet yang benar sehingga menyebabkan batang karet menjadi rusak saat dipanen situasi ini terjadi berulang kali saat bekerja hal ini menyebabkan kualitas kerja karyawan terus menurun.kuantitas kerja karyawan masih kurang hal ini terlihat dari target kerja yang tidak tercapai, dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai yang

di harapkan perusahaan hal ini terlihat dari para karyawan yang cenderung lebih santai dan membuang buang waktu pada saat jam kerja. Pernyataan ini saya peroleh dengan mensurvei secara langsung kondisi yang ada bersamaan dengan pengajuan surat riset pada PT. Inti Srikaton Palembang. Terdapat banyak sekali kegagalan produksi yang tidak mencapai target, sehingga untuk mengetahui permasalahannya lebih lanjut saya melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan yang ada di perusahaan.

Kinerja di atas di indikasikan disebabkan oleh faktor kepemimpinan, pimpinan dinilai kurang dalam mengordinasikan kerja kepada para karyawan. Hal lain juga seperti pimpinan juga kurang mengawasi atau mengatur agar terarah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kemudian kurangnya hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja, dan pada akhirnya akan memberikan dampak pada tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan PT. Inti Srikaton Palembang.

Motivasi kerja PT. Inti Srikaton masih kurang. Dapat dilihat dari para pekerja memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan kurangnya rasa aman dalam bekerja hal ini dikarenakan kurangnya APD (alat pelindung diri) dalam melakukan operasi kerja di lingkungan kerja kurangnya keamanan dalam melakukan pekerjaan. Misalnya dilihat dari kurangnya alat

pelindung diri seperti, masker, werepack dan sepatu safety yang seharusnya alat pelindung diri ini digunakan saat bekerja tetapi aspek keselamatan kerja ini diabaikan oleh pihak perusahaan, kurangnya rasa keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Selain itu juga kurangnya solidaritas sosial antar karyawan, misalnya interaksi antar karyawan yang cenderung acuh satu sama lain, kurangnya rasa menjaga dan memiliki antar satu dengan yang lain, dan adanya persaingan kerja, sehingga menyebabkan hubungan sosial yang masih rendah, tidak adanya jenjang karir menjadikan karyawan kurangnya motivasi untuk memacu diri menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga para karyawan cenderung hanya memenuhi kewajiban pokok kerja dasar. Misalnya karyawan sudah menjual getah karet melebihi target tetapi upah yang didapat tidak sesuai harapan dengan tidak adanya sistem reward dan bonus dalam bekerja.

Disiplin kerja karyawan PT. Inti Srikaton Palembang masih kurang berikut data absensi karyawan PT. Inti Srikaton Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Data absensi karyawan PT. Inti Srikaton Palembang pada periode**  
**Januari-Desember 2020**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>	<b>Cuti</b>
1	Januari	9	4	3
2	Februari	7	1	3
3	Maret	7	2	2
4	April	4	2	4
5	Mei	10	3	4
6	Juni	5	3	1
7	Juli	5	3	-
8	Agustus	12	4	3
9	September	3	5	4
10	Oktober	9	2	2
11	November	7	2	2
12	Desember	11	3	4

*Sumber : PT.Inti Srikaton Palembang, 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Inti Srikaton Palembang belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulan.

Kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi hukuman masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja tetapi tidak diberlakukan di perusahaan,

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan 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 dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang.**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang?
3. Adakah Pengaruh Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang?
4. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang.
2. Untuk Mengetahui Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Srikaton Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan gambaran-gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Inti Srikaton Palembang untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yaitu meningkatkan kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

##### 3. Manfaat Bagi Almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama untuk penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungawati dan Syafaruddin (2016) *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKN 7 Makasar*. Jurnal Comvetitiveness|Vol.10 No.2|Juli-Desember 2016.
- Donni Juni Priansa (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Irham fahmai (2016) *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*.  
Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fitia Winata (2018) *pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos Pekanbaru*. JOM FEB|Vol.1 No.1|Januari-Juni 2019.
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat inap RSJ Menur Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen|Vol. 1 No.1 April 2014.
- Andarias Kuddy (2017) *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan Provinsi Papua*. Jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Cenderawasih|Vol. No.2 Juli 2017
- Iqbal hasan 2012 *Pokok-pokok materi statistik 1 (statistic Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Jakarta: Alfabeta

Yanti Komala Sari (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis | Vol. VI No. 2 Mei 2014.