

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAKA SINAR
DIAN ABADI KABUPATEN PALI**

SKRIPSI



Nama : Sheila Oktaviani

Nim : 212018012

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAKA SINAR
DIAN ABADI KABUPATEN PALI**

SKRIPSI

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



Nama : Sheila Oktaviani

NIM : 212018012

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sheila Oktaviani
NIM : 212018012
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I (satu) baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan 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, Februari 2022



10000
METER TEMPEL
66529EAJX00421150

Sheila Oktaviani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

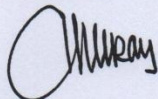
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.
Nama : Sheila Oktaviani
NIM : 212018012
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

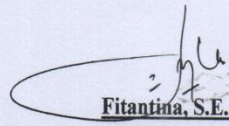
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001



Fitantina, S.E., M.Si

NIDN: 0028026301

Mengetahui,

Dekan

u.d. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafeta Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

“MOTO DAN PEREMBAHAN”

- ❖ Tetaplah mengerjakan sesuatu meskipun tampak terlihat sulit, karena disetiap kesulitan pasti ada kemudahan. (Sheila Oktaviani)

PERSEMBAHAN

- ❖ Rasa syukur yang mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, salawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para pengikutnya yang setia.
- ❖ Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang sangat berarti dan memberi arti dalam kehidupan ini.

- ❖ Bapakku tercinta Samsu Romli
- ❖ Ibuku tercinta Sulistiani
- ❖ Saudara kandungku Adella Ananda
- ❖ Kakek-nenekku beserta seluruh keluarga
besarku
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku
semangat
- ❖ Almamater yang kubanggakan

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI**. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat islam, Nabi besar Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Samsu Romli dan Sulistiani, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral 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 terimakasih 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 Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabarannya membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberi nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas ini. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi prodi Manajemen angkatan 2018 atas canda tawa yang tak pernah terlupakan.
7. Seluruh keluarga besarku, makwo, mbak tuti, mbak mika, mbak eny dan seluruh keponakanku yang selalu memberikan dukungan kepadaku dan sahabatku dini, ikke, latifa dan adek tiara yang selalu memberiku semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Teruntuk seseorang yang pernah mengisi hati ini dan meninggalkan luka yang amat dalam, terimakasih karena telah menemani dan

membantuku saat itu dan siapapun kamu yang akan datang nantinya ayo sembuhlah bersamaku dan bahagia denganku.

9. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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 saya mengucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Sheila Oktaviani

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Kepemimpinan	18
3. Motivasi Kerja.....	20
4. Disiplin Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat Penelitian.....	41
C. Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	42
E. Data yang diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Uji Instrumen.....	47
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. Simpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
Gambar IV.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	60
Gambar IV.3 Karakteristik responden berdasarkan divisi	61

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data hasil panen PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali Tahun 2020	6
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset PT. Pusaka Sinar Abadi Kabupaten Pali Tahun 2020.....	7
Tabel I.3 Jumlah Presentase Absensi Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Tahun 2020	9
Tabel II.1 Persamaan, Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	35
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III.2 Kerangka sampel.....	44
Tabel IV.1 Uji validitas.....	63
Tabel IV.2 Uji reliabilitas	64
Tabel IV.3 Jawaban responden indikator kinerja karyawan	65
Tabel IV.4 Jawaban responden indikator kepemimpinan	69
Tabel IV.5 Jawaban responden indikator motivasi	73
Tabel IV.6 Jawaban responden indikator disiplin kerja.....	77
Tabel IV.7 Analisis regresi berganda.....	81
Tabel IV.8 Uji F	83
Tabel IV.9 Uji t	84
Tabel IV.10 Uji koefisien determasi	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal penelitian.....	97
Lampiran 2 Surat selesai riset.....	98
Lampiran 3 Kuesioner penelitian	99
Lampiran 4 Kartu aktivitas bimbingan.....	104
Lampiran 5 Hasil pengolahan data	105
Lampiran 6 Biodata penulis.....	136
Lampiran 7 Sertifikat pengolahan data.....	137
Lampiran 8 Hasil cek plagiasi	138
Lampiran 9 Jurnal.....	140

ABSTRAK

Sheila Oktaviani / 21 2018 012 / 2022 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Abadi Kabupaten Pali. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 55 responden dari total populasi sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik cluster sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 95,7% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja

Abstract

Sheila Oktaviani / 212018012 / 2022 / The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Pali Regency

This study aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Pali Regency. This type of research uses associative research. The sample in this study was 55 respondents from a total population of 120 employees. The data sampling technique used cluster sampling technique. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis in this study used quantitative qualitative data analysis. The data processing technique uses multiple regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that leadership, motivation and work discipline had a positive effect on the performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Pali Regency. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of leadership, motivation and work discipline on the performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Pali Regency. The results of the t-test indicate that there is a partial influence of leadership, motivation or work discipline on the performance of employees of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Pali Regency. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of leadership, motivation and discipline are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 95.7%, while the influence is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu bentuk peranan yang terpenting di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah penggerak yang sangat penting pada kelancaran kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sendiri menjadi pokok utama yang memperlihatkan baik atau buruknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif yang baik pula bagi suatu organisasi, sebaliknya apabila sumber daya manusianya buruk maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap suatu organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dari itulah diharuskannya suatu perusahaan atau organisasi untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau sebuah bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai fokus dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sendiri didalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan keberadaan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia

yang baik bagi keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi sehingga dapat memajukan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik didalam sebuah perusahaan mempengaruhi hasil kinerja dan pencapaian target oleh perusahaan itu sendiri, begitupun sebaliknya apabila didalam sebuah perusahaan itu tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, otomatis tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi serta update terhadap perkembangan teknologi.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut A.A Mangkunegara (2016:67) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kinerja antara lain kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Menurut Kholilah (2018:123)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:141) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi sendiri sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain dari motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal

ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Pada penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Andarias Kuddy (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu), variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Disamping itu, penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Sedangkan Penelitian Ainanur dan Satria Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedang yaitu sebanyak 67 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi

mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (3) secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Disiplin kerja sendiri berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

PT. Pusaka Sinar Dian Abadi merupakan anak perusahaan di Salim Group yang terletak di Desa Sinar Dewa, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abadi Lematang Ilir (PALI). PT. Pusaka Sinar Dian Abadi telah berdiri sejak tahun 1991 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki lahan seluas ± 1.000 hektar, dengan 400 hektar yang digunakan secara produktif dan 600 hektar lahan lainnya masih dalam bentuk berupa lahan kosong, lahan yang baru ditanami serta berupa hutan yang belum dibuat lahan dan

memiliki jumlah total karyawan sebanyak 120 orang karyawan. Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turun pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah per tahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS)
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Presentase Realisasi
2016	9.280.000 Ton	7.175.200 Ton	77,31 %
2017	10.717.000 Ton	7.298.650 Ton	68,10 %
2018	9.691.000 Ton	6.819.850 Ton	70,37 %
2019	9.013.000 Ton	6.453.180 Ton	82,70 %
2020	9.971.240 Ton	6.838.010 Ton	68,58 %

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah target dan realisasi hasil panen untuk tandan buah sawit segar pada saat ini tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi belum tercapai, dimana karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tujuan dan target dari perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan sendiri juga belum bisa mencapai standar kinerja perusahaan, yang mana karyawan tidak dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Dalam ini standar kualitas ditandai dengan hasil panen buah yang tidak sesuai dan dapat dikatakan hasil paneh buah sawit banyak yang tidak berisi dan beberapa ada yang busuk. Sedangkan untuk standar kuantitas sendiri ditandai dengan naik turunnya jumlah hasil panen buah tandan sawit pertahunnya. Hal tersebut

menyebabkan karyawan tidak mendapatkan umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan. Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh permasalahan dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pra riset dibawah ini:

Tabel I.2
Hasil Kuesioner Pra Riset
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi
Kabupaten Pali

No.	Pertanyaan	Jumlah Karyawan Setuju	Jumlah Karyawan Tidak Setuju
1.	Tujuan perusahaan sudah tercapai	9	11
2.	Karyawan bekerja sesuai standar perusahaan	3	17
3.	Karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas perusahaan	6	14
4.	Pemimpin memiliki keberanian dalam melaksanakan tugasnya	8	12
5.	Pemimpin selalu mendengarkan pendapat dari bawahannya	7	13
6.	Pemimpin bersikap tegas kepada bawahannya	6	14
7.	Perusahaan selalu mengapresiasi karyawan yang berprestasi dalam bekerja	4	16
8.	Perusahaan selalu memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja	4	16
9.	Pemberian insentif sesuai dengan hasil kerja	3	17
10.	Pemberian sanksi kepada karyawan telah berpengaruh positif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	4	16
11.	Pemimpin perusahaan bersikap tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	1	19
12.	Pemimpin lapangan selalu melakukan pengawasan dilapangan dengan baik	2	18

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2021

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pra riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja PT. Pusaka Sinar Dian Abadi diantaranya disebabkan oleh kepemimpinan, dimana pemimpin lapangan pada bidang perkebunan dalam hal panen buah sawit masih dirasa belum memiliki keberanian dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dimana pemimpin masih ragu-ragu dalam hal pengambilan keputusan terkhusus pada bagian di lapangan. Pemimpin juga dirasa kurang mendengarkan pendapat yang diberikan oleh bawahannya, dimana beberapa permasalahan yang ada pada karyawan tidak terselesaikan dengan baik dan pemimpin belum bisa bersikap tegas dalam mengarahkan bawahannya, terkhusus mengarahkan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Pusaka Sinar Dian Abadi mengalami penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan juga oleh kurangnya motivasi yang ada dalam diri individu (karyawan) yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Terkhususnya adalah karyawan yang ada di lapangan. Perusahaan dirasa masi kurang memperhatikan karyawan yang mendapatkan prestasi dalam bekerja dan bahkan insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak sesuai dengan hasil kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang membuat karyawan kurang termotivasi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Tak hanya itu rasa aman dalam bekerja sendiri mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan kerjanya, perusahaan belum memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Dimana

perusahaan masih belum memperhatikan akses jalan menuju ke lokasi yang jauh dari permukiman sekitar serta belum terpenuhinya safety yang ada bagi keselamatan kerja karyawan.

Begitupula halnya dengan disiplin kerja, selain dari kepemimpinan dan motivasi penurunan target panen buah sawit segar pada PT. Pusaka Sinar Dian Abadi diakibatkan juga oleh disiplin kerja yang dirasa masih kurang diterapkan oleh beberapa karyawan yang ada dilapangan, dimana karyawan yang bekerja belum bisa sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah ditetapkan, seperti pulang kerja sebelum menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.3
Jumlah Persentase Absensi Karyawan
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	Persentase Keterlambatan
Januari	120	55,83 %	44,17 %
Februari	120	48,33 %	51,67 %
Maret	120	52,5 %	44,5 %
April	120	63,33 %	36,67 %
Mei	120	37,5 %	62,5 %
Juni	120	43,33 %	56,67 %
Juli	120	60,83 %	39,67 %
Agustus	120	44,16 %	55,84 %
September	120	31,66 %	68,34 %
Oktober	120	35 %	65 %
November	120	52,5 %	47,5 %
Desember	120	45 %	55 %

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2020

Berdasarkan fenomena disiplin yang terjadi di lapangan kurangnya pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan tidak terealisasi dengan maksimal

dan juga ketegasan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan masih dirasa kurang tegas, dimana masih banyaknya karyawan yang belum jera terhadap sanksi hukuman yang diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali ?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan selama kuliah.
2. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten Pali.
3. Bagi Almamater
Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ardana, Komang dkk.(2008). *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Andarias Kuddy.(2017, Juli). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*”. Jurnal manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Cindrawaih. Vol 1, No. 2. Diakses 20 Oktober 2021
- Ainanur, Satria Tirtayasa.(2019, September). “*Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/2234-3880-1-PB.pdf>.
- Arifin Rois dan Helmi Muhammad. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang : Empatdua.
- Badeni.(2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dian Fitri Ambarita.(2020). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T Rayateh Utama Teladan Canggih Medan*”.Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 4. No. 3. Diakses 20 Oktober 2021
- Diah Isnaini Asiati, Dkk.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetak pertama*. Palembang: Noerfikri Offset.
- Edy Sutrisno.(2016).*Manajemen SDM. Cetak keenam*.Jakarta : Pranada Media Group.
- Hasan, M. Iqbal.(2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar.(2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Kartono (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah.(2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah
- Malayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

- Michael Stefen Nainggolan, Hendry.(2020, Maret). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu, Longkong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara*”. Vol. 9. No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/17650-393168-1-PB.pdf>.
- Ridwan.(2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi.(2019, Januari). “*Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4, No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/2109-5950-1-PB.pdf>.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Setiawan Bahar dan Abd Muhith .(2013). *Transformational Leadershif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P. Siagian (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono .(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*.Edisi kelima. Jakarta :Penerbit PT. Raja GrafindoPersada

