

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**



SKRIPSI

Nama : Yogi Sandira

Nim 212019376

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BUMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS OGAN ILIR**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Yogi Sandira
Nim 212019376**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yogi Sandira
NIM : 212019376
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta manis.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 naska 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 2023



Yogi Sandira

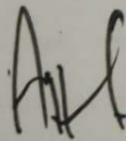
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan disiplin
kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusanta
Unit Cinta Manis
Nama : Yogi sandira
Nim : 212019376
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

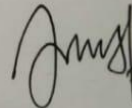
Diterima dan Disahkan Pada
Pada tanggal, ...Februari 2023

Pembimbing I



Anggreany Hustia.S.E.,M.M
NIDN:0110128301

Pembimbing II



Efrina Masdaini.SE.,M.Si
NIDN:0220048603

Mengetahui
Dekan
u.c. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zahra Feandayani,S.E.,M.Si
NIDN:0229857502

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Pantang dalam meyerah, pantang dalam berpatah arang. Tidak ada kata gagal untuk orang yang enggan berhasil. Dan jaganlah kamu beputus asa dari rahmat Allah.

(Q.S Yusuf: 87)

”Rasa syukur mengubah apa yang kita miliki menjadi cukup”

(Penulis)

Persembahan

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu ya Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- Kedua orang tua
- Untuk saudara kaka dan Adiku tersayang.
- Keluarga Tercinta

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Casdirah dan Ibunda Cici Srimulyani, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang , terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, 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, D.S, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi danBisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibuk Efrina Masdani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan 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, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir Kota Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

Saudaraku Edi sandira Cahya Sandira dan Teman-teman seperjuangan Sangkut, Aderio Triwahyud,kelvin,dira bitu,taruna dan teman teman penelitian Eka maya sari, Umi wulandari ,Apriyanti, tidak lupa juga kepada Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari. Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini

Palembang, Febuari 2023

Yogi Sandira

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PESEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACK	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Oprasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang diperlukan	39
F. Metoden Pengumpulan Data.....	39

G. Uji Intrumen	41
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan.....	70
BAB V. SIMPULAN	77
A. Simpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	80
BIODATA PENULIS.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan	5
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	30
Tabel III. 1 Operasional Variabel	36
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan	38
Tabel IV. 1 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV. 2 Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan	57
Tabel IV. 3 Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel IV. 4 Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel IV. 7 Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV. 8 Hasil Uji F (Simultan).....	67
Tabel IV. 9 Hasil Uji t (Parsial)	68
Tabel IV. 10 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1	32
Gambar IV. 1.....	51
Gambar IV. 2.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar IV. 3.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar IV. 4.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5. Tabulasi Data Kepemimpinan (X1)

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X2)

Lampiran 7. Tabulasi data Disiplin Kerja (X3)

Lampiran 8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 25. for Windows

Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 10 Uji F

Lampiran 11 Uji t

Lampiran 12. Tabel R

Lampiran 13. Tabel T

Lampiran 12. Surat Balesan

ABSTRAK

Yogi Sandira /212019376/2023/ Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 3) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif karena penilitiann ini akan menjelaskan keterkaitan hubungn atau pengaruh anatara variabel dengan variabel lain. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 216 responden.metode pengambilan sampel menggunkan analisis Kualitattif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (uji F) ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan , budaya organiisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Sedangkan secara parsial (uji t) ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan , budaya organiisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis . Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai dari R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan besarnya sumbangan kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

ABSTRACT

Yogi Sandira /212019376/2023/ The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit, Ogan Ilir Regency.

This study aims to determine 1) Is there any influence of leadership on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Cinta Manis Unit, 2) Is there any influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Cinta Manis Unit, 3) Is there any influence of work discipline on the performance of PT. Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit. This type of research is associative research because this research will explain the relationship or influence between variables and other variables. The sample in this study were 216 respondents. The sampling method used qualitative analysis. The data used in this study is Primary Data with data collection techniques using questionnaires. Data analysis technique using Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that together (test F) there is a significant influence between leadership, organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit. While partially (t test) there is a significant influence between leadership, organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit . The results of the coefficient of determination show that the value of R Square in the regression model is 0.852. This shows the magnitude of the contribution of leadership, organizational culture and work discipline to the ups and downs of PT. Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit.

Keywords: The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. PT Buma Cima Nusantara Sweet Love Unit.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradinasional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif (Widodo Soedarso,2015:1). MSDM itu sangat penting didalam perusahaan, karena MSDM yang mengatur adanya hubungan didalam perusahaan, seperti hubungan antar kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ataupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang diperngaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prambundu dalam Burso, 2020:88). Kinerja karyawan belum maksimaal hal tersebut disebabkan oleh kualitas hasil kerja yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti

dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu terkadang proses penyelesaian produksi melebihi kuantitas waktu yang direncanakan sehingga menyebabkan jumlah produksinya tidak terealisasi dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada perilaku karyawan, kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Kreativitas muncul berdasarkan pemikiran imajinatif dalam kemampuan diri karyawan. Tetapi karyawan belum mampu mengembangkan kreatifitas yang ada didalam diri karyawan. Karyawan hanya mengikuti arahan dari atasan untuk melaksanakan pekerjaan, permasalahan tersebut membuat kinerja karyawan belum maksimal.

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan (Yuki dalam Burso, 2020:216). Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Kepemimpinan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menganalisis situasi yang dapat berubah sewaktu-waktu diperusahaan, misalkan pada saat terjadi hambatan dalam kegiatan produksi, pimpinan terkesan membiarkannya dan menyerahkan kepada karyawan sehingga belaku begitu saja tanpa solusi untuk mengatasinya. Keterampilan berkomunikasi juga kurang baik dilihat dari cara pemimpin yang jarang

memberi pedoman, petunjuk maupun nasihat kepada karyawan dan juga masih kurangnya kemampuan pimpinan untuk mendengarkan keluhan-keluhan para karyawan sehingga hubungan antar pimpinan dan karyawan menjadi kurang harmonis. Hal ini membuat suasana pekerjaan antara pimpinan dan karyawan kurang baik. Pada kebutuhan kekuasaan, pimpinan yang dimiliki pada karyawan dengan memberikan kesempatan dan media yang cukup untuk karyawan dalam memenuhi kebutuhan kekuasaannya. Antara lain dengan mengadakan forum, diskusi serta melatih karyawan untuk menjadi kompetitif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat melebihi memberikan hal-hal yang positif dan optimal bagi perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan dan dikembangkan tujuan, consensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi parang anggota organisasi baik diluar maupun didalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Taulana,2020).

Budaya Organisasi sebenarnya adalah budaya sektoral. Artinya budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam organisasi sejenis. Suatu organisasi sejenis suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal , maka proses belajar menghadapi masalah yang

dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Disiplin juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu jika diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi suatu perusahaan (Pandi Apandi, 2018:11).

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agribisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir merupakan produksi gula yang cukup besar yakni mencangkup wilayah bagian Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis masih

kurang dari harapan. Menurunnya kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir dapat dilihat dari belum tercapainya target perusahaan hal ini dapat dilihat di tabel sebagai berikut.

Tabel 1. 1

**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan
PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir**

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Pencapaian	Persentase Tidak Tercapai
2017	59.464	46.321	78%	22%
2018	63.399	45.741	72%	28%
2019	50.231	45.312	90%	10%
2020	62.656	43.231	69%	31%
2021	64.578	47.253	73%	27%

Sumber : PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir mengalami pasang surut pada periode 2017 – 2021. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang di capai tidak sesuai dengan yang di rencanakan oleh perusahaan, dengan menurunnya pencapaian tersebut menunjukkan kinerja karyawan masih kurang

Fenomena yang terjadi pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, Hasil wawancara kepada karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir ditemukan permasalahan yang ada di perusahaan Mengenai Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit

Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Kinerja Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis belum maksimal, hal tersebut disebabkan oleh kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dan masih sering terjadi kesalahan saat bekerja. Selain itu terkadang proses penyelesaian produksi melebihi waktu yang direncanakan sehingga menyebabkan jumlah produksinya tidak terealisasi dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan tepat waktu. Pemasalahan tersebut membuat kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis belum maksimal.

Hasil wawancara kepada karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis menunjukkan bahwa pimpinan belum mampu menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap, seperti pimpinan belum mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya. Kemudian kurangnya kemampuan pimpinan mendengar saran dan keluhan bawahannya, seperti pimpinan belum cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas kepada bawahannya. Selain itu kurangnya ketegasan pimpinan, seperti pimpinan belum terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan.

Selain itu, permasalahan atau fenomena budaya organisasi PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir di dalam suatu organisasi banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya, kurangnya ketekunan karyawan dalam berkerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Selain ketekunan, ketulusan dalam bekerja sangat berpengaruh karena bekerja dengan setulus hati dapat memudahkan perusahaan ini menjadi maksimal. Proses terciptanya budaya organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku banyak karyawan dan kurangnya kesabaran dalam mengerjakan pekerjaan dapat mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal Itulah sebabnya, budaya organisasi menjadi penting di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, karena merupakan kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Kebiasaan ini kemudian menetapkan norma perilaku yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menciptakan budaya produktif. Organisasi yang kuat dan mampu mencapai target perusahaannya adalah dampak dari budaya produktif. Pencapaian tujuan dan target perusahaan akan membuktikan bahwa strategi dan aturan yang diterapkan memenuhi persyaratan.

Disiplin kerja PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis belum maksimal, hal ini disebabkan masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat kerja. Tidak ada waskat atau pengawasan langsung dari atasan untuk mengawasi karyawan yang sering melanggar aturan. Sanksi hukuman untuk para karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan surat peringatan satu, namun masih ada saja yang melanggar pelanggaran tersebut. dalam hal ini kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menindak lanjuti untuk para karyawan yang masih suka melanggar.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir
3. Adakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk melihat praktik dan teori yang selama ini di berikan khususnya tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu sumber informasi bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja dan kinerja.

3. Bagi Almamater

Menambah refrensi di perpustakaan untuk bahan peneliti selanjutnya dengan kajian penelitian sejenis.

DFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ali Chaerudin dkk (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Oprasional Organisasi*. Sukabumi : CV. Jejak.
- Asiati, dkk, (2019), *Metodologi Peneltian Bisnis*. Palembang : NoeFikri
- Bintoro dan Daryanto (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad, (2018) *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Edy, Sutrisno (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith, Asiati, Diah Isnaini (2019) *Metedologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Selemba Empat.
- Hasibuan , Malayu S.P, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Lubis, Maulna Arafat (2020) *Pembelajaran Penilaian pendidikan Pancasila dan kewarganegaraan ppnkn SD/MI: Peluang dan Tantangan di Era industri.40* Jakarta : KENCANA, 2020.
- Martoyo (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusi (1st ed)*. PT. BPFPE.
- Pramono, (2018) *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Suci Press. Jakarta
- Soedarso, Sri Widodo, (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sulianto, (2019) *Ekonometrika Terapan:Teori dan Aplikasi dengan SPSS*
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alafabeta, Buku Cetakan Ke-3