

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EKA MAS REPUBLIK CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Masayu Karinina Safitri

NIM : 212021140

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. EKA MAS REPUBLIK CABANG PALEMBANG**

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



Nama : Masayu Karinina Safitri

NIM : 212021140

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masayu Karinina Safitri

NIM : 212021140

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan 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 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 2025


Masayu Karinina Safitri

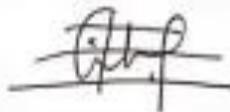
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang
Nama : Masayu Karinina Safitri
NIM : 212021140
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

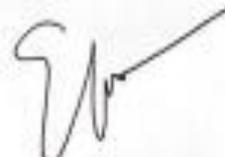
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201

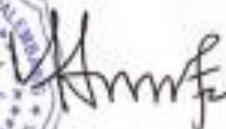
Pembimbing II



Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN : 0286128102

Mengetahui
Dekan

a.b. Ketua Program Manajemen



Dr. Zahha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap.” – QS Al Insyirah, 5-6

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- Kedua Orang tuaku yang telah mensupport dari awal hingga akhir Bapak Meilani Adriansyah, S.E dan Ibu Devi Marta Elisabeth
- Adik- adikku
- Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahrabbi'l'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Meilani Adriansyah, SE dan Ibu Devi Marta Elisabeth yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Eny Cahyani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd. M.Si dan ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Cinta pertamaku, Bapak Meilani Adriansyah, S.E terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran serta do'a yang diberikan selama ini meski kadang pikiran

tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala ini.

10. Pintu surgaku, Ibu Devi Marta Elisabeth. Beliau memang tidak sempat menduduki bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberi dukungan serta do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Adik-adikku tercinta M.Gianluigi Zaki, Hanania Putri Alisha dan Muhammad Faeyza Alfarizqi terimakasih atas do'a dan dukungannya yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhla menjadi versi paling hebat dan lebih baik dari penulis.
12. Kepada pemilik NIM 412021035 yang telah membersamai penulis selama penyusunann skripsi ini, telah menjadi support system dan mendengarkan keluhan kesah penulis. Mendahulukan kepentingan penulis, memberikan semangat serta motivasi kepada penulis hingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Sahabatku sejak SD hingga bangku perkuliahan Mega Putri Anggraini, S.Ak, terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik bahkan seperti saudara, bertukar pikiran dan saling membantu saat pengerjaan skripsi ini.
14. Rekan-rekan terhebat ku, Nanda Chairani, Derra Ramadhanty Irawan, Meri Kurnia dan Pemi Yulia Anggraini terima kasih untuk saling mengingatkan dan menguatkan sama-sama berjuang dan menjadi partner jalan-jalan untuk melepas beban dalam menyusun serta selalu mensupport di masa perkuliahan dan tentunya dimasa skripsi ini. Terima kasih sudah hebat, tetap membersamai dan tetap bertahan sampai akhir. Selamat orang-orang hebat kali ini kita benar-benar tuntas dan mendarat dengan sempurna.

15. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, Mei 2025
Penulis,

Nama : Masayu Karinina Safitri
NIM : 212021140

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Landasan Teori.....	12
2. Penelitian Sebelumnya	29
B. Kerangka Pemikiran.....	32
C. Hipotesis.....	35

BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
BAB IV	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V.....	83
SIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang	4
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra Riset	5
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner	7
Tabel 1. 4 Presentasi Kehadiran PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang	9
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III. 1 Operasional Variabel	37
Tabel III. 2 Populasi dan sampel	39
Tabel III. 3 Instrumen Skala Likert	44
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel IV. 2 Pendidikan Responden	54
Tabel IV. 3 Masa Kerja Responden	54
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas	56
Tabel IV. 5 Uji Reliabilitas	57
Tabel IV. 6 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	58
Tabel IV. 7 Distribusi Jawaban Kepemimpinan	61
Tabel IV. 8 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja	64
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	67
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel IV. 11 Hasil Uji F	72
Tabel IV. 12 Hasil Uji t	73
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	34

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- Lampiran 7 : Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X3)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Frekuensi Jawaban
- Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 10 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11 : Tabel Distribusi r, Distribusi F dan Distribusi t
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 13 : Bukti Lunas BPP
- Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 15 : Bukti Turnitin
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 18 : Sertifikat Lainnya
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Masayu Karinina Safitri/212021140/ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 195 karyawan dan sampel 132 karyawan yang diambil dengan metode Cluster Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linear berganda bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 79,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Masayu Karinina Safitri/212021140/ The Influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on PT Employee Performance Eka Mas Republic Palembang Branch.

This research aims to find out the Influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Eka Mas Republik Palembang Branch simultaneously and partially. The type of research uses an associative research type, with a population of 195 employees and a sample of 132 employees taken by the Cluster Sampling method. The data used are primary and secondary data. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t Hypothesis Test and determination coefficient. The results of the study from multiple linear regression show that Leadership, Work Environment and Work Discipline have a positive effect on the Employee Performance of PT. Eka Mas Republik Palembang Branch. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of Leadership, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Eka Mas Republik Palembang Branch, partially there is a significant influence of Leadership on Employee Performance, there is a significant influence of Work Environment on Employee Performance and there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance. The results of the determination coefficient showed that the variables of Leadership, Work Environment and Work Discipline were able to explain the ups and downs of Employee Performance by 79.5%, while the rest was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawan (Pamungkas & Widowati, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang baik, sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, kontribusi positif bagi perkembangan organisasi

Menurut kasmir (2020:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari banyak faktor kinerja yaitu kinerja yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kepemimpinan Menurut Afandi (2018:103) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Karyawan juga memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Apabila organisasi ingin sukses, organisasi harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Organisasi yang cerdas harus mengidentifikasi dan melatih bakat mereka untuk memenuhi tuntutan kepemimpinan, atau mereka beresiko untuk menerima kegagalan (Wibowo 2019:151).

Lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penelitian yang dilakukan Fitriyah dan

Oktavianti (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Prihantoro (2015: 20) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah kondisi kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan, yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dalam penelitian Trenggono Widodo, Dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan. Waktu adalah salah satu cara untuk menunjukkan disiplin kerja, seperti konsisten tiba di tempat kerja tepat waktu. kemudian pengendalian diri dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada tenaga kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh (Kasmir, 2019:193). Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2020:193)

PT. Eka Mas Republik merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group. Bergerak di bidang telekomunikasi sebagai penyedia layanan Internet Service Provider (ISP). Selain penyedia ISP melalui fiber optik broadband, PT. Eka Mas Republik juga menyediakan layanan televisi kabel berlangganan. Di tahun 2019 hingga tahun berikutnya, PT. Eka Mas Republik memfokuskan untuk memberikan pelayanan terbaik pada dunia gaming di Indonesia, dibuktikan dengan semakin banyak kolaborasi yang dilakukan oleh PT. Eka Mas Republik dengan gaming gear maupun platform cloud gaming seperti Playstation dan Skyegrid.

Pencapaian kinerja organisasi di PT. Eka Mas Republik cabang Palembang dapat dilihat dari data 5 tahun terakhir

Tabel 1. 1
Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang 2019-2023

Tahun	Target Penjualan (SA)	Realisasi	Presentase Belum Tercapai
2019	12.000 SA	14.000 SA	-
2020	12.000 SA	14.580 SA	-
2021	18.000 SA	17.560 SA	2,5%
2022	18.000 SA	17.000 SA	6%
2023	18.000 SA	16.500 SA	11%

Sumber data : PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang,2024

Dari Tabel 1.1 terlihat jelas bahwa target 5 tahun terakhir mengalami penurunan realisasi SA (*Sales Active*) . Bahwa ditahun 2019 daan 2020 penjualan melebihi target yang telah ditetapkan, karena saat Covid-19 membuat keuntungan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang dalam menjual produk wifi my republic. Tahun selanjutnya realisasi belum optimal dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan (selalu menurun) bisa dilihat dari tabel di atas.. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor faktor yang menjadi fenomena yang peneliti temukan dalam kegiatan pra riset.

Pada Pra Riset fenomena kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik cabang Palembang dengan cara menyebarkan wawancara tertutup kepada karyawan sebanyak 30 orang menggunakan kuesioner. Berikut pernyataan sesuai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:189-193)

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Pra Riset
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan keahlian Karyawan sudah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	17	13
2	Pengetahuan Karyawan sudah memiliki pengetahuan yang cukup dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.	20	10
3	Rancangan kerja Karyawan sudah mencapai tujuan dari perusahaan sesuai rancangan.	19	11
4	Kepribadian Karyawan memiliki hubungan yang baik dan kompak sesama karyawan.	25	5
5	Motivasi kerja Karyawan merasa jalinan kerjasama ditempat kerja nyaman.	22	8

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
6	Kepemimpinan Pemimpin meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	10	20
7	Gaya kepemimpinan Pemimpin anda memberikan penghargaan saat pencapaian tim terlaksana..	17	13
8	Budaya organisasi Apakah budaya organisasi mendukung inovasi dan kreativitas	19	11
9	Kepuasan kerja Apakah anda merasa pekerjaan anda dihargai oleh perusahaan	18	12
10	Lingkungan kerja Apakah anda merasa lingkungan kerja aman dan mendukung.	13	17
11	Loyalitas Apakah anda mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tempat anda bekerja	19	11
12	Komitmen Apakah anda merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat anda bekerja	18	12
13	Disiplin kerja Apakah anda merasa harus meningkatkan disiplin kerja anda	11	19

Sumber : Data Pra Riset Berdasarkan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan Tabel fenomena, dapat dilihat ada beberapa masalah yang timbul dari pernyataan yaitu mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menyebarkan kuesioner kembali untuk pertanyaan pertanyaan variabel variabel yang menonjol ke karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, berikut data hasil pra riset variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mampu mencapai target sesuai kualitas yang ditetapkan	10	20
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan mencapai target tepat waktu	6	24
Kepemimpinan			
1	Sebelum mengambil keputusan , pemimpin koordinasi terlebih dahulu kepada karyawan.	12	18
2	Pemimpin tidak memberikan motivasi perilaku kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan	7	23
3	Pimpinan mampu menyampaikan komunikasi pesan,gagasan, atau pikiran dengan karayawan dengan baik	11	19
Lingkungan Kerja			
1	Hubungan dengan sesama karyawan berjalan dengan baik	12	18
2	Hubungan antara pemimpin dengan karyawan terjalin dengan baik	14	16
3	Hubungan dengan sesama rekan kerja mampu menyelesaikan semua pekerjaan	13	17
Disiplin kerja			
1	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	6	24
2	Selalu mencapai target sebelum waktu yang ditetapkan (lebih cepat) .	8	22
3	Pemimpin tegas dalam menerapkan aturan kedisiplinan bagi karyawan	14	16

Sumber : Pra Riset PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, 2024

Berdasarkan hasil pra riset di atas terlihat kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang bermasalah belum melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Dimana kualitas kinerja karyawan yang menjawab kualitas kerja masih kurang baik. Kualitas minim menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal, hasil capaian terealisasi target penjualan menunjukkan kinerja karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

belum tercapai pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal dan menyebabkan capaian kinerja tidak stabil.

Variabel selanjutnya ialah Kepemimpinan, dalam pra riset yang disebarkan bahwa beberapa karyawan merasa bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi melalui perilaku yang mendukung. Terdapat juga situasi dimana pemimpin mengambil keputusan tanpa terlebih dahulu berdiskusi dengan tim, yang mungkin memiliki ide atau saran. Selain itu, komunikasi mengenai instruksi pekerjaan juga dirasa kurang jelas, sehingga dapat mengurangi pemahaman karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Selanjutnya masalah lingkungan kerja di PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang yaitu atasan kurang memberikan kepercayaan kepada anggota timnya. Akibatnya, karyawan merasa tidak dipercaya oleh atasan hal ini mungkin dapat mengakibatkan produktivitasnya kurang optimal. Hubungan antar karyawan memiliki beberapa tantangan, sebagian karyawan cenderung berinteraksi dengan rekan kerja tertentu yang dapat mengurangi keharmonisan dalam tim. Kebersamaan dalam lingkungan kerja belum sepenuhnya terjalin dengan baik, dan terdapat karyawan yang kurang saling mendukung. Selain itu, kurangnya kolaborasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta semangat untuk saling menyemangati juga menjadi faktor yang menghambat terciptanya kerjasama yang kurang efektif.

Selanjutnya masalah disiplin kerja di PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang, bahwa terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, Karyawan masuk kerja pukul 08.30 WIB tidak sesuai waktu yang

ditentukan. Pemimpin kurang menunjukkan ketegasan dalam menerapkan aturan disiplin, sehingga sebagian karyawan cenderung menganggap keterlambatan sebagai hal yang biasa. Terkait keterlambatan dalam datang ketempat kerja, berikut ini adalah data presentase kehadiran dan keterlambatan karyawan di PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1. 4
Presentasi Kehadiran
PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

Tahun	Kehadiran	Tidak Hadir	Keterlambatan
2019	98,1%	1,9 %	12,0%
2020	97,9%	2,1 %	12,2%
2021	98,4%	1,6 %	11,8%
2022	96,3%	3,7 %	13,4%
2023	98,0%	2 %	12,1%

Sumber : Rekap Absensi PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang,2024

Dari Tabel 1.4 di atas, dapat kita perjelas bahwa disiplin di tempat kerja di antara karyawan masih di bawah standar. Secara keseluruhan, tingkat kehadiran tahunan tidak pernah mencapai 100%, yang menunjukkan bahwa itu tidak dapat memenuhi persyaratan perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Yang Signifikan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Yang Signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang ?
3. Adakah Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang ?
4. Adakah Pengaruh Yang Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas
Republik Cabang Palembang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam PT. Eka Mas Republik Cabang Palembang

3. Bagi Almamater atau Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <http://ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/663/484> . Diakses pada 22 Desember 2024
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 102–112. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628> . Diakses pada 22 Desember 2024
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fitriyah, L. atun. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Eka Mas Republik Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 523–534. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/757> . Diakses pada 22 Desember 2024
- Hasan, I. (2017). *Statistik II*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S, P. M. (2018). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Putra Vilano, Sulistyandari, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Mas Republik Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 777–796. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1165/391> . Diakses pada 22 Desember 2024
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S.Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 18(9), 147-160. <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article>. Diakses pada 10 Desember 2024
- Prihantoro, Agung (2015) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwardi., dan daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>. Diakses pada 22 Desember 2024
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers