

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PIRANTINUSA
ENERGI PERSADA OGAN ILIR**



SKRIPSI

Nama : Restami

NIM : 212021214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PIRANTINUSA
ENERGI PERSADA OGAN ILIR**

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



Nama : Restami

NIM : 212021214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Restami
NIM : 212021214
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT.Pirantinusa Energi Ogan Ilir

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 lainnya.
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 di tulis 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Restami

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

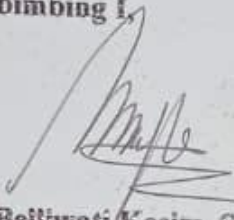
Judul : : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir.

Nam : Restami
NIM : 212021214
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

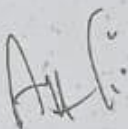
Diterima dan Disahkan

Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I,

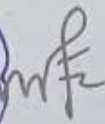

HJ. Belliwati/Kosim, S.E., M.M
NIDN: 0217036191

Pembimbing II,


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

Mengetahui,
Dekan

U.S. Studi Manajemen



Dr. Zatcha Prihandayani, S.E., M.Si.CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah,tapi dua kali Allah berjanji bahwa: fa inna ma'al-usri Yusra,, inna ma'al-usri yusra”

(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)

Ku Persembahkan Kepada:

- *Kedua orang tua ku Ayah tercinta Hosiin dan Ibuku Nirwana*
- *Untuk saudaraku tersayang Juliza aryani Amd Keb, Sri Aprianti S.Kom, Indra Gunawan, Resti, Novita Arin Dhini dan Nayyara Thara Khalisa.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a*
- *Bapak/Ibu Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang*
- *Seluruh sahabat,teman dan Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.*

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang judul **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT.Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir** Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita di beri syafaat Oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, ayah (Hosiin), ibu (Nirwana) yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan doa selama melakukan penulisan skripsi ini. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan viabravi tanpa ridha dari kedua orang tua penulis. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan segala kebutuhan dan memberikan tempat ternyaman sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Dan Saudara kandungku, serta keluarga besarku yang telah memberikan dukungan tanpa mereka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan

dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin. Penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada di saat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi dan selalu memanjatkan do'a untuk putrinya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah di berikan selama ini. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Keberhasilan selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam dalamnya 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. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Hj. Belliwati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 1, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2, yang

dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik saya yang memberikan arahan dan dukungan kepada saya.
7. 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 membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
9. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda tercinta Hosiin terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan Panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian penulis.
10. Pintu surgaku, Ibunda tercinta Nirwana yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran dari kerasnya dunia. Yang

tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu diberikan untuk penulis, terimakasih selalu berjuang untuk penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan Panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

11. Saudara kandungku Juliza Aryani, A.Md. Keb, Sri Aprianti, S.Kom, Indra Gunawan, Resti, dan Novita Arin Dhini terima kasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

12. Sahabatku, Mutiara Dea Angela, Levina Iestari, Dhera Nofian Tari, dan Ega Julian Nursafitri yang telah Bersama dengan penulis dari maba hingga sekarang, terimakasih atas segala perhatian, motivasi dan menjadi orang yang selalu ada dikala penulis merasa sedih maupun senang. Dan Adik sepupuku (temankos) turut memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi. Serta sahabat terdekatku Anggun sagita, Karina Auliani dan Dilak yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Muhammadiyah Palembang, pada 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 serta berbagai pihak. yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, September 2025

Restami

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan.....	14
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Berpikir	34
D. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41

E. Data yang Diperlukan.....	43
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan	4
Tabel I.2 Data Pra-riset Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	5
Tabel I.3 Data Pra-riset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.4 Data Pra-riset Kepemimpinan.....	8
Tabel I.5 Data Pra-riset Disiplin Kerja.....	9
Tabel I.6 Hasil Pra-riset Loyalitas.....	10
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir	37
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	40
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	57
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel IV.8 Kepemimpinan (X_1)	62
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X_2).....	64
Tabel IV.10 Loyalitas Kerja (X_3).....	66
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.12 Uji F	70
Tabel IV.13 Uji t (parsial).....	71
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (Model <i>Summary</i>)	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	90
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	91
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabel Kinerja Karyawan	96
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi	104
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden	105
Lampiran 6 Uji r.....	110
Lampiran 7 Uji F.....	110
Lampiran 8 Uji T.....	110
Lampiran 9 Jumlah Tabulasi Karyawan	111
Lampiran 10 Surat Keterangan BPP	112
Lampiran 11 Keterangan Selesai Penelitian	113
Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	114
Lampiran 13 Hasil Turnitin.....	115
Lampiran 14 Sertifikat Hafalan.....	116
Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	117
Lampiran 16 Sertifikat Komputer Bisnis	118
Lampiran 17 Sertifikat Pengembangan Sumberdaya Manusia	119
Lampiran 18 Sertifikat Penerapan Budaya Kerja	120
Lampiran 19 Sertifikat Human Resources Management Profesional	121
Lampiran 20 Sertifikat Etika dan Kepribadian	122
Lampiran 24 Biodata Penulis	123

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PIRANTINUSA ENERGI PERSADA OGAN ILIR**

ABSTRAK

Restami/212021214/ Belliwati Kosim/ Anggreany Hustia/Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan loyalitas mampu berkontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah sebesar 88,7%.

Katakunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE, AND
LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. PIRANTINUSA ENERGI PERSADA OGAN ILIR**

ABSTRACT

Restami/212021214/Belliwati Kosim / Anggreany Hustia/The Influence of Leadership, Work Discipline, and Loyalty on Employee Performance at PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir

This study aims to determine the influence of leadership, work discipline, and loyalty on employee performance at PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. This research is associative in nature, aiming to identify the relationship between two or more variables. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 52 employees as respondents. The analytical tool used was multiple linear regression (SPSS version 26). The results show that leadership, work discipline, and loyalty have a significant influence on employee performance at PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. The coefficient of determination indicates that leadership, work discipline, and loyalty contribute to the increase and decrease of employee performance at PT. Laju Perdana Indah by 88.7%.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Loyalty, Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu konsep yang penting dalam dunia bisnis dan organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada potensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki dalam konteks organisasi oleh individu atau kelompok yang menjadi bagian dari suatu entitas. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu indikator penting dalam kemajuan perusahaan. Dalam situasi demikian, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terinci agar dapat menghasilkan efisiensi yang baik bagi kelangsungan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaan (Sutrisno, 2019:7).

Dalam sebuah perusahaan, hal penting adalah memiliki kinerja karyawan yang optimal, karena hal ini sangat membantu perusahaan dalam meraih target dan meningkatkan keuntungan. Apabila kinerja karyawan menurun, maka dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus

dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan, (Kasmir 2019:82).

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena tanpa kinerja yang optimal, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara efektif. Pencapaian kinerja yang tinggi bergantung pada pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja tersebut. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, serta loyalitas.

Salah satu Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam majerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya

Menurut Hasibuan (2020:169). Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pimpinannya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada dalam jangka waktu yang telah di tetapkan).

Kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab

yang diberikan kepada mereka.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesediaan para karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai—nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban Afandi (2018:11).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Loyalitas. Loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan ,2020:210). Pentingnya faktor loyalitas ini dikarenakan, jika karyawan tanggung jawab, jujur dalam pekerjaannya maka akan lebih nyaman, aman dalam menjalankan pekerjaannya.

PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan penyimpanan dan pengisian LPG, PT Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir beralamatkan di JL. Raya Palembang-Indralaya Km.17 Simpang Sungai Rambutan Kec. Indralaya Kab. Ogan Ilir. Berdiri sejak tahun 2009. Visi dan misi perusahaan menjadi perusahaan yang

paling handal, profesional, dan efisien dalam memberikan layanan penyimpanan serta pengisian *Liquefied Petroleum Gas* (LPG) di seluruh wilayah Indonesia. Kami bertekad untuk mendukung secara aktif program konversi energi yang dicadangkan oleh pemerintah, khususnya peralihan penggunaan dari minyak tanah ke LPG, sebagai langkah strategis mewujudkan ketahanan dan efisiensi energi nasional. Perusahaan berkomitmen untuk turut serta dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan energi yang lebih bersih, hemat, dan tepat guna. Selain itu, kami juga berfokus pada pemberdayaan masyarakat lokal dengan membuka lapangan pekerjaan di sekitar lokasi Stasiun Pengisian Bulk Elpiji (SPBE) dan terminal LPG, sebagai bagian dari kontribusi nyata dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan pembangunan berkelanjutan.

Hasil realisasi pelaksanaan pekerjaan mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. Pirantinus Energi Persada mengalami fluktuasi sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir

Tahun	Target Pelaksanaan Pekerjaan	Realisasi Pelaksanaan Pekerjaan	%
2020	10.500.000.000	9.890.000.000	94,19%
2021	9.850.000.000	10.450.000.000	106,09%
2022	10.850.000.000	10.100.000.000	93,09%
2023	10.950.000.000	11.350.000.000	103,65%
2024	10.950.000.000	8.900.000.000	81,28%

Sumber: Data Hasil pelaksanaan pekerjaan PT. Pirantinus Energi Persada tahun 2020 sampai tahun 2024

Tabel I.I menjelaskan terlihat bahwa rata-rata hasil pelaksanaan pekerjaan PT Pirantinus Energi Persada mengalami fluktuasi yang signifikan. Fluktuasi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam pencapaian target perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih rendah, kualitas kerja masih kurang baik karena masih banyak karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang belum optimal secara kuantitas. Akibatnya, target tahunan tidak tercapai dan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapainya tidak sesuai dengan jumlah waktu yang ditargetkan.

Berikut data prariset sesuai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel I.2 Data Pra-riiset Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	17	13
2	Pelatihan yang diberikan perusahaan menambah pengetahuan saya terkait tentang pekerjaan	18	12
3	Karyawan mendapatkan pembagian kerja dengan jelas dan terarah	16	14
4	Karyawan menunjukkan sikap kerja yang mencerminkan karakter positif	19	11
5	Karyawan selalu diberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan yang baik	16	14
6	Pemimpin mampu mengatur dan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai tujuan bersama	12	18
7	Gaya kepemimpinan perusahaan mendukung suasana kerja yang positif	17	13
8	nilai dan kebiasaan organisasi dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan	20	10
9	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	17	13
10	Lingkungan kerja terasa nyaman dengan fasilitas yang telah disediakan	20	10
11	Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	11	19
12	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten	21	9
13	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan tepat waktu	10	20

Sumber : PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir, Mei 2025

Pada Tabel I.2 dapat ditemukan permasalahan yang ada pada PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Loyalitas. Pada pernyataan keenam menyatakan bahawa pemimpin tidak mampu mengatur dan memberikan arahan yang jelas dalam mencapai tujuan

bersama seperti ketika seorang pemimpin tidak menetapkan prioritas tugas yang jelas kepada karyawannya, sehingga karyawan kebingungan mengenai apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu hal ini bisa berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menyatakan bahwa indikator kepemimpinan menyebabkan adanya permasalahan di PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. Selanjutnya pada pernyataan kesebelas menyatakan bahwa karyawan tidak ada keinginan kuat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini dikarenakan kurangnya sistem manajemen yang tidak transparan dan kurang adil, seperti penilaian kinerja yang tidak objektif, pemberian insentif yang tidak merata, atau kebijakan perusahaan yang sering berubah tanpa sosialisasi yang memadai.

Hal ini menciptakan ketidakpastian dan ketidakpercayaan karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. Hal ini menyatakan indikator Loyalitas menyebabkan adanya permasalahan di PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. Selanjutnya pada pernyataan ketigabelas beberapa karyawan tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kurangnya manajemen waktu dan pembagian tugas yang tidak proporsional. Pada kondisi tertentu, tanggung jawab yang diterima oleh karyawan tidak terbagi secara merata, di mana satu karyawan bisa mendapat tanggung jawab lebih banyak dibandingkan yang lain. Hal ini menyatakan Indikator Disiplin Kerja menyebabkan adanya permasalahan di PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir.

Tabel I.3 Data Pra-riset Kinerja Karyawan
PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerja sesuai dengan standar kualitas	13	17
2	Karyawan dapat mencapai hasil sesuai kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.	12	18
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	16
4	Karyawan telah menjalin kerja sama baik antara satu sama lain dengan pimpinan mereka	17	13
5	Karyawan menetapkan anggaran biaya untuk setiap kegiatan perusahaan	19	11
6	Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan apabila berada pengawasan langsung darii pemimpin	21	9

Sumber: PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir, Mei 2025

Dapat dilihat tabel I.3, terlihat bahwa pada poin pertama, mayoritas karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan bahwa kinerja mereka telah mencapai tingkat kualitas kerja yang mendekati sempurna. Hasil pengamatan peneliti di PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir, juga menunjukkan bahwa mutu kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan, seperti ketidaksesuaian waktu kedatangan dengan jadwal kerja yang telah ditentukan serta adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di jam kerja untuk keperluan pribadi, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Selanjutnya, pada poin kedua, banyak karyawan yang juga tidak setuju dengan pernyataan bahwa hasil tidak sesuai dengan target. Ini menandakan bahwa produktivitas atau kuantitas kerja karyawan masih rendah. Pada poin ketiga yang berkaitan dengan waktu, sebagian besar responden juga menjawab tidak mengindikasikan bahwa penyelesaian tugas oleh karyawan tidak tepat waktu. Misalnya, masih banyak karyawan yang tampak bersantai saat pekerjaan belum selesai, sehingga waktu kerja tidak dimanfaatkan secara

efektif. Pada poin keempat, kelima dan keenam tentang kerja sama antar karyawan penekanan biaya dan pengawasan tidak terlihat ada permasalahan.

Untuk memahami lebih dalam fenomena ini, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada 30 responden. Hasil dari pra-riset tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pirantinusa Energi Persada, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan loyalitas.

Tabel I.4 Data Pra-riset Kepemimpinan PT.Pirantinusa Energi
Persada Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin memiliki kemampuan analisis terhadap keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja	11	19
2	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan intruksi kepada karyawan.	12	18
3	Pemimpin memiliki kepekaan dan keterampilan dalam mendengarkan keluhan serta menerima masukan dari bawahannya.	13	17
4	Pemimpin bersikap tegas dalam menangani permasalahan yang melibatkan karyawan.	16	14

Sumber: PT.Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir, Mei 2025

Berdasarkan Tabel I.4, pada poin pertama terlihat bahwa sebagian besar karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dalam menganalisis kondisi karyawan saat menjalankan tugas operasional. Hasil observasi peneliti di PT. Pirantinusa Energi Persada juga menunjukkan bahwa secara umum, pemimpin belum mampu memahami secara mendalam situasi karyawan dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Pemimpin tampaknya kurang memperhatikan kondisi karyawan dan tidak efektif dalam memberikan solusi ketika perusahaan mengalami penurunan pencapaian target. Pada poin kedua, mayoritas responden juga tidak setuju dengan pernyataan bahwa pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang

baik dalam menyampaikan instruksi. Karyawan merasa bahwa instruksi yang diberikan tidak dijelaskan secara bertahap atau rinci, melainkan hanya disampaikan secara umum.

Selanjutnya, pada poin ketiga, banyak karyawan juga menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan bahwa pemimpin memiliki kemampuan mendengarkan keluhan dan masukan dari bawahan. Hal ini ditandai dengan kurangnya tindak lanjut terhadap keluhan serta masukan yang diberikan, tidak adanya kebijakan perbaikan, serta rendahnya kepedulian pemimpin terhadap permasalahan karyawan. pada poin keempat, mayoritas karyawan banyak menjawab iya terhadap pernyataan ketegasan, dan tidak terlihat ada permasalahan.

Tabel I.5 Data Pra-riset Disiplin Kerja
PT.Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.	21	9
2	Pemimpin memberikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan.	10	20
3	Karyawan sudah merasa adanya balas jasa diperusahaan	16	14
4	Karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh pimpinan dalam setiap pengambilan keputusan.	18	12
5	Pimpinan saya secara langsung mengawasi dan memberikan arahan selama saya bekerja.	12	18
6	Karyawan yang melanggar diberikan sanksi hukuman	9	21
7	Pimpinan tegas dalam menindak pelanggaran disiplin tanpa pilih kasih	19	11
8	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan berlangsung harmonis dan saling mendukung	17	13

Sumber: PT.Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir, Mei 2025

Berdasarkan dari tabel I.5 data prariset terdapat indikator disiplin kerja yang bermasalah seperti teladan pimpinan, dimana pimpinan di PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir ini kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, contoh yang

tidak baik seperti perilaku datang ke kantor belum tepat waktu dan meninggalkan posisi dalam bekerja. Kemudian indikator disiplin kerja yang bermasalah yaitu waskat kurangnya pengawasan yang mengikat oleh pimpinan terhadap karyawan sehingga karyawan tidak disiplin dalam melakukan tugas dan merasa bebas tanpa beban karena merasa tidak diawasi oleh pimpinan.

Sebagai contoh, dalam situasi di mana atasan jarang hadir atau tidak melakukan evaluasi rutin terhadap pekerjaan bawahannya, beberapa karyawan mulai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bahkan mengabaikan tanggung jawab yang telah diberikan. Mereka merasa bebas dari beban karena tidak adanya teguran atau kontrol langsung dari pimpinan. Kemudian indikator disiplin kerja yang bermasalah yaitu sanksi hukuman yang diberlakukan pada karyawan yang melanggar kurang begitu konsisten, sebab masih ada beberapa karyawan yang tidak diberikan sanksi hukuman akibat pelanggaran yang dilakukan. Jika dibiarkan, kondisi ini akan memengaruhi kinerja keseluruhan karyawan dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir, baik terkait hal-hal yang diperbolehkan maupun yang dilarang. Pelanggaran terhadap aturan ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut masih tergolong rendah dan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen.

Tabel I.6 Hasil Pra-riset Loyalitas PT.Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan	11	19
2	Karyawan siap apabila menerima lembur bila diperlukan perusahaan	13	17
3	Karyawan mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan	12	18

Sumber: PT.Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir, Mei 2025

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel I.6 Loyalitas karyawan di PT.Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir belum optimal. Melalui indikator yang diajukan pada Pra riset menunjukan fenomena tertentu. Pada poin pertama yang menyatakan tidak ada keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi, Hasil ini menunjukkan sebagian karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai bagi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir banyak yang mengundurkan diri, alasan yang paling utama karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena mendapatkan tawaran dari perusahaan lain yang lebih menjanjikan.

Kemudian pada poin kedua pekerjaan lembur yang diberikan kepada karyawan yang begitu mendadak membuat karyawan tidak mau mengambil kerja lembur yang diberikan dengan alasan tidak siap dikarenakan tidak menyiapkan diri secara mental dan fisik. Banyak karyawan telah memiliki rencana pribadi di luar jam kerja, sehingga mereka merasa tidak siap secara tiba-tiba mengubah jadwal. Selanjutnya beberapa karyawan kurang mentaati peraturan yang diberikan seperti menggunakan seragam yang ditetapkan bekerja, banyak karyawan mengabaikan dan tidak mematuhi aturan ini.

Berdasarkan masalah terungkap diatas, Penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan**

Loyalitas terhadap kinerja karyawan Pada PT.Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir. Penulis pun memilih judul penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh Signifikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
2. Apakah Ada pengaruh Signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
3. Apakah Ada pengaruh Signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
4. Apakah Ada pengaruh Signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
2. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?
4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pirantinusa Energi Persada Ogan Ilir?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja ,dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT.Pirantinus Energi Persada Ogan Ilir

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Riau.
- Arijanto, A. (2019). *How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer*. European Journal of Business and Management. [<https://doi.org/10.7176/ejbm/11-3602>].
- Asiati, D. I., et al. (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Busro, M.(2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Dharmawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi Mentari. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 315-328.
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Integra*, 31.
- Hadari. (2018). Unsur-unsur Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia. Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Statistik II*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Martoyo. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal Angora Vol.4*, No.2,
- Rohman, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 53-62.
- Runtu, Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.

- Saputra, R. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja, loyalitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 8(7).
- Septyarini, E. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Prima In Hotel Malioboro. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(8), 1449-1462.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudra Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAD*, 260.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Jeffry). Jakarta: Prenadamedia Group
- Pusparini, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Walukouw, C., Mamuaya, N., & Watung, S. (2024). Pengaruh Loyalitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CARVON GLOBAL. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(5).