

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SELATAN AGRO
MAKMUR LESTARI KABUPATEN OGAN
KOMERING ILIR**



SKRIPSI

Diajukan Oleh

Nama : Dwi Noviyansyah

NIM : 212022285

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SELATAN AGRO
MAKMUR LESTARI KABUPATEN OGAN
KOMERING ILIR**

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



Nama : Dwi Noviyansyah

NIM : 212022285

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Noviyansyah
NIM : 212022285
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten OganKomerling 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 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 ketidak benaran 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

Palembang Agustus 2026



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

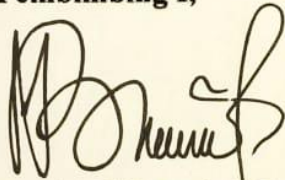
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selatan Agro Makmur
Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir

Nama : Dwi Noviyansyah
NIM : 212022285
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

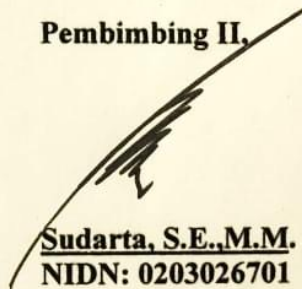
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Arniza Nilawati, S.E., M.M.
NIDN: 0215057001

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN: 0203026701

Mengetahui Dekan

u.b Ketua Program Studi



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

“MOTO DAN PERSEMBAHAN”

***“Bukan siapa yang yang paling cepat, tapi siapa yang pantang menyerah
hingga akhir.”***

PERSEMBAHAN

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

- ❖ Ayahku Tercinta Subarkah
- ❖ Ibuku tercinta Wanti
- ❖ Saudara kandungku Eka Agus Setiawan, dan
M.Fikri Apriyanto.
- ❖ Serta keluarga besarku
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku
semangat
- ❖ Almamater yang kubanggakan

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten OganKomerling Ilir”. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (Subarkah) dan Ibunda ku (Wanti) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd.,M.Si dan ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Sudarta, S.E.,M.M. selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai PT. Selatan Agro Makmur Lestari Ogan Komeing Ilir yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Kepada Keluarga tercinta, terutama Ayah ku tercinta Subarkahdan Ibu ku tercinta Wanti serta kakaku Eka Agus Setiawan adikku M. Fikri Apriyanto yang tak henti-hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini

9. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Palembang, Agustus 2026

Dwi Noviyansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN DAFTAR ISI	v
HALAMAN DAFTAR TABEL	vi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	37
BAB III. METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	40
C. Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
E. Data Yang Diperlukan	43
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	45
H. Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 71

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA.....54

LAMPIRAN.....56

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS) PT Selatan Agro Makmur Lestari Tahun 2021-2025	7
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Kinerja Karyaran PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	41
Tabel III.2 Kerangka sampel berdasarkan Cabang Utama dan cabang Pembantu ..	45
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	56
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel IV.2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi (X2).....	57
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.6 Produktivitas Kerja	62
Tabel IV.7 Pelatihan.....	64
Tabel IV.8 Pengembangan Karir.....	66
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.10 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	69
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	70
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar VI.1Jenis Kelamin Responden	59
Gambar VI.2 Pendidikan Responden.....	60
Gambar VI.4 Pengalaman Kerja Responden	61

ABSTRAK

Dwi Noviyansyah/212022285/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten OganKomeriing Ilir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komeriing Ilir, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komeriing Ilir, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komeriing Ilir, dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komeriing Ilir. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pemanen PT. Selatan Agro Makmur Lestari Ogan Komeriing Ilir yang berjumlah 120 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 66 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian di kuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komeriing Ilir. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi belum menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Dwi Noviyansyah/212022285/ The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Selatan Agro Makmur Lestari, Ogan Komering Ilir Regency.

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, and work discipline on the performance of employees at PT. Selatan Agro Makmur Lestari, Ogan Komering Ilir Regency; specifically, to examine the individual effects of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance. The study employs quantitative associative research. The population consists of all 120 harvesting employees at PT. Selatan Agro Makmur Lestari, Ogan Komering Ilir, with a sample of 66 respondents selected using the Slovin formula. Both primary and secondary data were utilized. Data collection methods included interviews and questionnaires. The analysis method involved qualitative data that was subsequently quantified. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that leadership style, motivation, and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Selatan Agro Makmur Lestari, Ogan Komering Ilir Regency. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a better-applied leadership style leads to better employee performance. Motivation does not have a significant effect on employee performance; thus, it is not currently a factor directly influencing performance improvement within the company. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicating that higher levels of work discipline result in higher performance output.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Kiinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dilihat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi (Baehaki, 2020:2).

Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kinerja antara lain kemampuan, keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

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

Motivasi sendiri sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin

penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

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

Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja sendiri berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai

apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

PT Selatan Agro Makmur Lestari merupakan anak perusahaan di Salim Group yang terletak di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten Ogan Komering Ilir. PT Selatan Agro Makmur Lestari telah berdiri sejak tahun 2010 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki lahan seluas ± 4.000 hektar, dengan 3.000 hektar yang digunakan secara produktif dan 1.000 hektar lahan lainnya masih dalam bentuk berupa lahan kosong, lahan yang baru ditanami serta berupa hutan yang belum dibuat lahan dan memiliki jumlah total karyawan sebanyak 320 orang karyawan dari berbagai divisi. Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turun pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah per tahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS)
PT Selatan Agro Makmur Lestari Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase (%)
2021	9.280.000	7.175.200	77,31 %
2022	10.717.000	7.298.650	68,10 %
2023	9.691.000	6.819.850	70,37 %
2024	9.013.000	6.453.180	82,70 %
2025	9.971.240	6.838.010	68,58 %

Sumber: PT Selatan Agro Makmur Lestari, 2026

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah target dan realisasi hasil panen untuk tandan buah sawit segar pada saat ini tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan PT Selatan Agro Makmur Lestari belum

tercapai, dimana karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tujuan dan target dari perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan sendiri juga belum bisa mencapai standar kinerja perusahaan, yang mana karyawan tidak dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Dalam ini standar kualitas ditandai dengan hasil panen buah yang tidak sesuai dan dapat dikatakan hasil panen buah sawit banyak yang tidak berisi dan beberapa ada yang busuk. Sedangkan untuk standar kuantitas sendiri ditandai dengan naik turunnya jumlah hasil panen buah tandan sawit pertahunnya. Berikut adalah hasil pra riset kinerja PT. Selatan Agro Makmur Lestari.

Tabel I.2
Hasil Pra Riset
Kinerja Karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari
Kabupaten Ogan Komering Ilir

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

Sumber: PT Selatan Agro Makmur Lestari, 2026

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

PT Selatan Agro Makmur Lestari mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan juga oleh kurangnya support dari perusahaan pada karyawan terutama adalah karyawan yang ada di lapangan. Perusahaan dirasa masih kurang memperhatikan karyawan yang mendapatkan prestasi dalam bekerja dan bahkan insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasa tidak sesuai dengan hasil kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang membuat karyawan kurang termotivasi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Tak hanya itu rasa aman dalam bekerja sendiri mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan kinerjanya, perusahaan belum memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Dimana perusahaan masih belum memperhatikan akses jalan menuju ke lokasi yang

jauh dari permukiman sekitar serta belum terpenuhinya safety yang ada bagi keselamatan kerja karyawan. Begitupula halnya dengan disiplin kerja, selain dari gaya kepemimpinan dan motivasi penurunan target panen buah sawit segar pada PT Selatan Agro Makmur Lestari diakibatkan juga oleh kurangnya disiplin dalam bekerja yang dirasa masih kurang diterapkan oleh beberapa karyawan pemanen yang ada dilapangan, dimana karyawan yang bekerja belum bisa sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah ditetapkan, seperti pulang kerja sebelum menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan fenomena disiplin yang terjadi di lapangan kurangnya pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan tidak terealisasi dengan maksimal dan juga ketegasan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan masih dirasa kurang tegas, dimana masih banyaknya karyawan yang belum jera terhadap sanksi hukuman yang diberikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir?

2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan selama kuliah.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Selatan Agro Makmur Lestari Kabupaten Ogan Komering Ilir.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ainanur, Satria Tirtayasa.(2019, September). “*Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/2234-3880-1-PB.pdf>.
- Ambarita, D.F .(2020). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T Rayateh Utama Teladan Canggih Medan*”.Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 4. No. 3. Diakses 20 Oktober 2021
- Ardana, Komang dkk.(2008). *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Asiati. D.I Dkk.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetak pertama*. Palembang: Noerfikri Offset.
- Badeni.(2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, M. Iqbal.(2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah.(2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah
- Kuddy, A .(2017, Juli). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*”. Jurnal manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Cindrawaih. Vol 1, No. 2. Diakses 20 Oktober 2021
- Malayu S.P dan Hasibuan (2016). *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Nainggolan. M.S dan Hendry.(2020, Maret). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu, Longkong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara*”. Vol. 9. No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/17650-393168-1-PB.pdf>.

- Ridwan.(2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Risky. N.A, Qomariah. N dan Hafidzi, A.H(2019, Januari). “*Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4, No. 1. Diakses 20 Oktober 2021 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/2109-5950-1-PB.pdf>.
- Rivai dan Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Rois. A dan Helmi M (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang : Empatdua.
- Setiawan. B dan Muhith .(2013). *Transformational Leadershif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sondang P.S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono .(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E (2016).*Manajemen SDM. Cetak keenam*.Jakarta : Pranada Media Group.
- Umar. H (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*.Edisi kelima. Jakarta :Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.