

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRISMA
CIPTA MANDIRI SUNGAI BUNGUR ESTATE KECAMATAN
KIKIM TIMUR KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI



Nama : Ecy Puspita Dewi Afriliani

NIM : 212016203

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRISMA
CIPTA MANDIRI SUNGAI BUNGUR ESTATE KECAMATAN
KIKIM TIMUR KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI

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



Nama : Ecy Puspita Dewi Afriliani

NIM : 212016203

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ecy Puspita Dewi Afriliani
NIM : 212016203
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

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 ini.


Palembang Februari 2020
METERAI TEMPEL
088DCAHF258194452
6000 ENAM RIBU RUPIAH
Ecy Puspita Dewi Afriliani

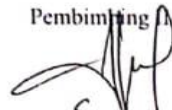
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prisma Cipta Mandiri Surgai
Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat

Nama : Eey Puspita Dewi Afriliani
NIM : 212016203
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2020

Pembimbing I

Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0222045802/859198

Pembimbing II

Lesi Agusria, S.E., M.Si
NIDN : 0205088201

Mengetahui
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Maglubah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

ABSTRAK

Ecy Puspita Dewi Afriliani / 212016203 / 2020 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Penelitian ini menggunakan Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan dan dengan menggunakan 12 indikator. Populasi dalam Penelitian adalah seluruh karyawan bagian lahan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat yang berjumlah 536 Karyawan. Dalam Penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 84 responden dengan metode pengambilan sampel *cluster sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang di kuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) Uji F (simultan) terdapat pengaruh secara signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2) Uji T (parsial) terdapat Pengaruh secara signifikan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PRAKARTA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku tercinta yaitu Ayahandaku Sakaria dan Ibundaku Siti Holini beserta Adikku Marliza Zuriatmi Ningsih. Terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai sekolah demi mendapatkan gelar sarjana. Selalu mendukung ku disetiap keadaan ku, memberikan motivasi, arahan dan menyemangati sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tetapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E.,M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Zawawi Nasution, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
5. Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar. Serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Kepada kedua orang tuaku (Sakaria & Siti Holini) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati dan memotivasi.
8. Adikku tersayang Marliza Zuriatmi Ningsih, sepupuku Julian Syaputra, S.P, sepupuku Eka Septi Rani, Amd.,Keb dan keluarga besar ku yang selalu memotivasi, menasehati dan mendukungku.
9. Kepada pimpinan dan karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, serta seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
10. Seseorang terkasih (Belly Zanhendrix) yang selalu menjadi penyemangatku, menemani ku terimakasih selalu mendampingi, semangat serta doanya.
11. Sahabat terbaikku Rima Juliani yang selalu mensupport penulis dalam kondisi apapun.
12. Sahabat seperjuangan Betsy Putri Arista, Susi, Kharisma Putri Utami, Aulia dan Lathifah yang selalu menemani penulis disetiap harinya dan yang selalu ada.
13. Teman-teman seperjuangan ku KKN posko 125 Kemas Rindo, Kertapati. Terima kasih atas kerjasamanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.
14. Teman-teman paket 6 dan seperjuangan 2016
15. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah dan penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Februari 2020

Penulis

Ecy Puspita Dewi Afriliani

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKARTA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian.....	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	38
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel	42

D. Populasi dan Sampel	43
E. Data Yang Diperlukan	45
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	83
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA	87
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap perusahaan. Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik, pencapaian tersebut di tujukan melalui kinerja dan prestasi yang di berikan dalam bekerja sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. unsur manajemen sumber daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia yaitu berhubungan dengan tenaga kerja saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penuntun terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Menurut Dessler (dalam Muhammad Busro, 2018:88) yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi Mangkunagara (dalam Muhammad Busro, 2018:89). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-193) antara lain :

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Suatu kinerja karyawan dikatakan meningkat jika hasil produktivitas dari organisasi atau perusahaan juga meningkat baik dilihat dari sisi kuantitas, atau jumlah keluaran yang semakin banyak dan semakin baik, kualitas keluaran semakin baik, jangka waktu yang dibutuhkan semakin pendek/singkat waktu pengerjaannya, dan sikap kooperatif di dalam organisasi semakin bekerja sama.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Muhammad Busro, 2018:216) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk memengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peran yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu dikaitkan dengan

kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan peran anggota tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan tujuan organisasi akan tercapai.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi menurut Hasibuan (dalam Edy Sutrisno, 2019:111). Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi sangatlah penting untuk memacu meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi untuk karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi untuk karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2019:86) mengatakan, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dengan disiplin yang baik inilah kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Prisma Cipta Mandiri berdiri sejak tanggal 22 Desember 2012 hingga sekarang, sebelumnya perusahaan tersebut diambil alih dari manajemen PT. Trimitra Sumber Perkasa (PMA), Bakrie Sumatra Plantation (BSP) yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang diambil alih pada tanggal 21 Desember 2012. PT. Prisma Cipta Mandiri berlokasi di Jln. Simpang Bungamas, SP 1 Palembang, Kecamatan Kikim Timur, Kabupaten Lahat. Luas area perkebunan adalah 3.174,35 Hektar. Kegiatan utama perusahaan meliputi bidang penanaman dan pemanenan terpadu tandan buah segar (TBS).

Peneliti menemukan masalah yang terjadi di PT. Prisma Cipta Mandiri yang didapat dari halaman *web lahathotline.com*, 2018 yaitu sekitar 200 warga mendatangi perusahaan tersebut dengan membawa pancang atau kayu, mereka memagar areal perkebunan kelapa sawit milik PT. Prisma Cipta Mandiri. Hal ini dilakukan warga lantaran lahan tersebut adalah milik warga desa seronggo yang mana lahan tersebut merupakan hutan ramuan desa, dan sampai saat ini semenjak dibuka menjadi lahan perkebunan sawit belum ada ganti rugi sama sekali dari

pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab dari seorang pemimpin yang hanya bisa memberikan janji-janji palsu tetapi tidak ditepati. Selain itu dari halaman *web otoritasnews.co.id*, 2017 pihak perusahaan juga melakukan tindakan yang tidak manusiawi dengan memberikan janji-janji palsu bahkan menguasai lahan-lahan hak milik masyarakat dengan tanpa memberikan ganti rugi. PT. Prisma Cipta Mandiri pun melakukan hal yang sama, tidak memberikan penyelesaian kepada masyarakat setelah selama kurang lebih satu tahun. Ketua umum LSM PK-DALHI, sebagai penerima kuasa dari masyarakat berharap akan ada penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama. Namun hal tersebut tidak akan terwujud apabila pihak perusahaan yang berhak memberikan keputusan tidak mau datang dan berkomunikasi dengan masyarakat. Apalagi terhadap adanya indikasi/dugaan pelanggaran, penyelewengan dan terjadinya tindak pidana bidang kehutanan sehubungan dengan pelaksanaan pembangunan usaha perkebunan di Kabupaten Lahat yang selama ini terkesan adanya pembiaran oleh pihak pemerintah dan pihak terkait lainnya, sehingga permasalahan yang timbul akibat adanya usaha perkebunan ini tidak kunjung ada penyelesaiannya. Sampai saat ini proses hukum laporan dimaksud tidak berjalan sebagaimana mestinya dan terkesan dengan sengaja diabaikan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, diketahui salah satu permasalahan mendasar yang sedang dihadapi adalah permasalahan kinerja karyawan yang menurun. Berikut data tingkat produksi PT. Prisma Cipta Mandiri

Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, dalam jangka waktu 5 tahun terakhir :

Tabel I.1
Data Target Produksi dan Realisasi Produksi di PT. Prisma Cipta Mandiri periode 2014 sampai 2018 (dalam Ton)

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase
2014	37.592,34	27.253,86	72 %
2015	52.244,87	35.435,20	68 %
2016	54.759,58	25.868,54	47 %
2017	49.845,55	30.741,45	62 %
2018	48.744,06	32.453,92	67 %

Sumber : PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, 2019.

Permasalahan kinerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, terjadi meliputi beberapa faktor, seperti kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dan lingkungan kerja. Permasalahan kuantitas kerja karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, yang terlihat dan terbukti di lapangan mengalami penurunan, berdasarkan hasil tinjauan produksi dari perusahaan, yang memperlihatkan bahwa tingkat produksi yang dicapai karyawan tidak mampu mencapai tingkat yang optimal/ideal, dan jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, kualitas kerja yang kurang baik dari karyawan, mengakibatkan turunnya hasil produksi dikarenakan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan. Kurangnya kemampuan dan keterampilan dari karyawan dikarenakan faktor pendidikan yang ada di PT. Prisma Cipta Mandiri rata-rata riwayat pendidikannya paling tinggi tingkat

SMA, sehingga akan berpengaruh bagi kualitas kerja karyawan. Selain itu waktu kerja yang baik dan tepat waktu akan meningkatkan hasil produksi perusahaan, tetapi masalah yang kerap terjadi karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Dikarenakan waktu yang pendek dan pembagian setiap pohon buah sawit yang harus dipanen oleh setiap karyawan tidak sama, dikatakan waktu yang pendek karena setiap hari jum'at dan sabtu karyawan pulang cepat yaitu jam 11:30 wib, dengan waktu yang cepat dan pembagian tugas yang tidak sama itulah yang menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tetap waktu dan memotong waktu kerja selanjutnya untuk menyelesaikan pekerjaan sebelumnya sehingga menyebabkan hasil produksi tidak mencapai targer yang ditetapkan perusahaan. Kemudian faktor lingkungan juga mempengaruhi turunnya hasil kerja, karena jika cuaca buruk seperti pada saat musim hujan, perusahaan tidak bisa memanen buah sawit, dikarenakan itu akan sangat berbahaya untuk karyawan. Jika perusahaan tidak memproduksi otomatis perusahaan tidak akan mencapai tujuan atau targer yang ingin dicapai.

Selain itu permasalahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, karena seorang pemimpin adalah salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berikut hasil wawancara pra penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan menyangkut masalah kepemimpinan yang ada di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat :

Tabel I.2
Hasil wawancara pra penelitian penyebab turunnya kinerja karyawan
di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim
Timur Kabupaten Lahat

No	Daftar Pertanyaan	Sampel 30 karyawan	
		Ya	Tidak
1	Apakah dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin selalu melibatkan bawahan	13	17
2	Apakah pemimpin selalu mengontrol dan mengawasi pekerjaan karyawan	10	20
3	Apakah pemimpin bertanggung jawab dalam pekerjaannya	15	15
4	Apakah pemimpin berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya	5	25
5	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai UMP	20	10
6	Pengakuan dari pemimpin	10	20
7	Apresiasi dari pimpinan	10	20

Sumber : wawancara karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, 2019.

Dari hasil wawancara yang di lakukan kepada 30 orang atau sebagian dari karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri. Dapat dilihat pada jawaban responden, dimana perbandingan jawaban ya dan tidak pada setiap pertanyaan. Dari tabel diatas terlihat pemimpin mengambil keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, tanpa mengikut sertakan bawahannya dalam mengambil keputusan, baik saran, ide dan pertimbangan dalam proses keputusan dalam memecahkan suatu masalah. Selain itu juga tidak adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Sikap pimpinan terhadap bawahan kurang tegas dan bertanggung jawab, dilihat dari caranya yang tidak terlalu mengontrol dan mengawasi karyawan dilapangan saat bekerja.

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Masalah yang terjadi dalam motivasi kerja diantaranya balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan karyawan. Pertama dilihat

dari upah atau gaji karyawan yang belum memenuhi standar UMP (upah minimum provinsi). Besarnya gaji yang diterima oleh sebagian karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri berkisar Rp 1.900.000-Rp 2.600.000 setiap bulannya, sedangkan upah minimum provinsi (UMP) Rp 2.850.000. Ini menunjukkan bahwa gaji yang didapat oleh karyawan dibawah upah minimum provinsi (UMP), serta tidak adanya pemberian insentive. Selanjutnya dilihat dari prestasi kerja karyawan, dimana prestasi kerja dari karyawan tidak mendapat pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak diakui oleh atasan mereka dan membuat karyawan menjadi malas mengerjakan tugas mereka akibatnya tugas yang dikerjakan menjadi terbengkalai dan tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi. Penghargaan berupa pengakuan dari atasan, seperti dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan yang telah berprestasi untuk memajukan perusahaan. Akan tetapi masalah yang terjadi kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan dengan pemimpin dan hubungan keluarga dengan pemimpin saja tanpa melihat karyawan yang memiliki prestasi atau menerima orang yang memang mempunyai potensi, prestasi dan memiliki banyak pengalaman hal ini dapat mengurangi kualitas kerja dari karyawan. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Selain motivasi kerja faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut data absensi karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat dalam 5 tahun terakhir :

Tabael I.3
Data absensi karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate
Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat
Tahun 2014-2018

No	Tahun	Persentase Kehadiran	Cuti	Sakit	Terlambat	Mangkir
1	2014	85 %	-	3 %	5 %	7 %
2	2015	79 %	3 %	4 %	6 %	8 %
3	2016	70 %	2 %	7 %	12 %	9 %
4	2017	80 %	3 %	4 %	8 %	5 %
5	2018	82 %	2 %	2 %	4 %	10 %
Rata-rata		79 %	2 %	4 %	7 %	8 %

Sumber : PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat, 2019.

Berdasarkan data diatas persentase kehadiran di PT. Prisma Cipta Mandiri masih belum mencapai 100 %, dikarenakan masih ada karyawan yang datang terlambat sebanyak 7 %. Pada PT. Prisma Cipta Mandiri pekerjaan dimulai dari jam 07:00 wib sampai dengan 16.00 wib berdasarkan data diatas masih ada karyawan yang datang terlambat, permasalahan yang sering terjadi yang menyebabkan karyawan datang terlambat dikarenakan banyak faktor yang pertama karena faktor cuaca, pada saat cuaca buruk atau musim hujan karyawan tidak dapat datang tepat waktu, dikarenakan jalan yang licin, rusak dan rentang kecelakaan yang mengharuskan karyawan harus menunggu cuaca membaik dan menyebabkan datang terlambat, kemudian masalah-masalah yang tak terduga lainnya yang terjadi pada saat diperjalanan. Selain itu juga pemimpin yang kurang memberikan teladan yang baik karena pemimpin jarang ada dikantor atau

ditempat kerja. Selain itu sanksi hukum yang diberikan pemimpin untuk karyawan yang datang terlambat masih kurang memberikan efek jera yaitu jika ada karyawan yang datang terlambat, karyawan hanya akan diberi surat peringatan P1 (izin tanpa bayar) sebagai surat peringatan pertama, ini berarti menunjukkan kurangnya ketegasan dan sanksi hukum yang diberikan oleh pemimpin untuk karyawan yang kurang disiplin. Kemudian dikarenakan tidak adanya waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan juga membuat karyawan sering tidak masuk kerja tanpa izin, keluar disaat jam kerja atau mangkir dan ada juga sebagian melanggar peraturan yang dibuat perusahaan. Selain itu PT. Prisma Cipta Mandiri menyediakan perlengkapan kerja yang dipergunakan karyawan setiap melaksanakan pekerjaan, namun masih ada karyawan yang tidak patuh pada peraturan yang dibuat perusahaan untuk memakai perlengkapan keselamatan kerja, seperti memakai masker untuk karyawan pemupuk buah, helm keselamatan, sepatu sepi, dan alat pemanen buah, hal tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan saat dilapangan, setelah pemakaian perlengkapan kerja masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam pengembalian peralatan tersebut ketempat aslinya. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan hasil produktivitas yang meningkat dan memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi kerja, karyawan harus dapat mempertahankan kinerjanya dengan cara mempertahankan prestasi kerja, kuantitas, kualitas, dan kemampuan yang

mendukung dengan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja, baik secara individual maupun secara kelompok yang akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan atau instansi. Dan juga faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor dominan dalam penentu tujuan perusahaan. Jika kepemimpinan dalam sebuah perusahaan baik, dapat mengatur dan mengelola karyawan nya maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu dengan disiplin yang baik kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat ?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai persyaratan mendapatkan gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan dari peneliti untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan di PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji (2013) Psikologi Kepemimpinan. Cetakan kedua. Jakarta : Rhineka Cipta.

Any isvandiari (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang 12(1) : 17-22.

Bintoro, Daryanto (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Malang : Gava Media.

Danang Sunyono (2017) Praktik Riset Perilaku Konsumen. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Serves).

Edy Sutrisno (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesepuluh. Jakarta : Prenadamedia Group.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati (2019). Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.

Iqbal Hasan (2019) Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Cetakan kesebelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Malayu Hasibuan (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4). Cetakan kedua puluh dua. Jakarta : Bumi Aksara.

Muhammad Busro (2018) Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.

Pandi Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta : Zanafa Publishing.

Rahmat murdianto (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Organisasi dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Intervening pada PT. Gandaerah Hendana s & g Biofuel Kabupaten Pelalawan 7(1) : 151-163.

Rommy Beno Rumondor (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu 4(2) : 254-264.

Sugiyono (2014) Statistika untuk Penelitian. Bandung :Alfabeta.