PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ABURAHMI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

SKRIPSI

Nama : DIO FANILI

Nim : 21 2015 065

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ABURAHMI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : DIO FANILI

Nim : 21 2015 065

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aburahmi Kabupaten Penukal Abab Lematang ilir**
Nama	: Dio Fanili
Nim	: 212015065
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentras	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal Maret 2020

Pembimbing I,

Edy Liswani, S.E.,M.Si
NIDN:0027086001

Pembimbing II,

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

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program StudiManajemen

Hj. MaftuhahNurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673839

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Dio Fanili
Nim	: 212015065
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul penelitian	: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aburahmi Kabupaten Penukal Abab Lematang 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. 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.
3. 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
TGL. 20
5CF4CAHF304568606
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dio Fanili

ABSTRAK

Dio Fanili/212015065/ Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data kuisioner. Analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji F (simulta), uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukan bahwa hasil perhitungan regresi linear berganda yaitu $Y = 1{,}404 + 0{,}946X_1 + 0{,}128\ X_2$. Hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 92,9%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

Dio Fanili / 212015065 / The influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Pali Aburahmi

This study aimed at determining whether or not there was an influence of leadership and work discipline on the performance of employees at PT. Aburahmi PALI. This research used an associative research. The number of sample was 89 respondents chosen by using Proportionate Stratified Random Sampling technique. Tes (simultan), Ttest(partial). The result of test with multiple linear regression calculation were Y=1.404 + 0.946XI + 0.128 X2. Hyphothesis test results simultaneously proved that there was an influence of leadership and work discipline on employee performance. Hypothesis test results partially showed that there was an influence of leadership and work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination test proved that leadership and work discipline were 92.9%. contributed to employee performance.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 20 /Abstract/LB/UMP/ II / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ABURAHMI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR.** Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta Darius dan Suryani, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,MM selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

6. Teman seperjuangan terkhusus Septa eka pratama, Fitiri dian sari, Rahmad indra wijaya, Rahman juliarto, Roby randika, Karimah, Denis tarores, yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi

7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2015 atas bantuannya dan canda canda tawanya yang tak pernah terlupakan.

8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

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

Palembang, Februari 2020

Dio Fanili

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI i

HALAMAN BEBAS PLAGIAT ii

HALAMAN PRAKATA iii

ABSTRAK vi

ABSRTACK vii

DAFTAR ISI viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 8
B. Penelitian Sebelumnya 25
C. Kerangka Pemikiran 27
D. Hipotesi 27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 28
B. Lokasih Penelitian 29
C. Operasional Variabel 29
D. Populasi dan Sampel 30
E. Data yang Diperlukan 31
F. Metode Pengumpulan Data 32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 39
B. Pembahasan Hasil Penelitian 56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 63
B. Saran 64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisensi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisensi kerja secara maksimal. Walaupun sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik pula, sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak lama. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan pesat apabila didalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja karyawan berkaitan dengan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada setiap karyawan, agar pelaksanaan bisa berjalan dengan baik. Menurut Kasmir (2016 : 176) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014:176) antara lain efektifitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produkti, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan atau sasaran. Menurut Edy Sutrisno (2015-213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016 – 193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan

untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Menurut Siagian (2014 : 194) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan dipengaruhi juga oleh keteladanan pemimpin, (berupa gaji dan kesejahteraan), keadilan, sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan dan lain-lain.

PT. Aburahmi berdiri sejak tahun 2006 perusahaan ini bergerak dibagian pengolahan kelapa sawit, PT. Aburahmi ini terletak di Desa Air Itam Kabupaten PALI Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Perusahaan ini memiliki lahan seluas 1.863,1 hektar. Namun hingga saat ini total lahan total plasma yang bisa dibuka ada 947 hektar.

PT. Aburahmi yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang mempuyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha, “keberhasilan menyeluruh” dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing PT. Aburahmi selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah.

Kinerja karyawan PT. Aburahmi Pali masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi yang masih mengalami naik turun dan belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel hasil produksi sebagai berikut :

Table 1.1

Data Produksi tahun 2014-2018

PT. Aburahmi Pali

Jenis	Tahun	Jumlah Target	Pencapaian Hasil Produksi
Tandan Buah Segar (TBS)	2014	61.230 ton	58.500 ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2015	59.675 ton	52.300 ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2016	59.234 ton	56.600 ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2017	60.998 ton	51.400 ton
Tandan Buah Segar (TBS)	2018	58.987 ton	50.100 ton

Sumber: PT. Aburahmi, 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa naik turunnya hasil produksi menjadi masalah bagi perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat setiap tahunnya dari tahun 2014-2018 hasil produksi selalu mengalami naik turun berdasarkan jumlah yang ada pada tabel tersebut. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya suatu tujuan diperusahaan.

Kompetensi yang dimiliki para karyawan belum sesuai dengan pendidikan yang mereka punya sehingga cara mereka bekerja belum optimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Contohnya karyawan yang berpendidikan Sarjana Ekonomi malah ditempatkan di bagian produksi yang kurang memahami tentang bagaimana cara mengoperasikan mesin produksi di perusahaan. Disisi lain kurangnya umpan balik antara pemimpin perusahaan dan karyawan yang bekerja membuat kurang maksimalnya hasil kerja dari para karyawan tersebut serta komunikasi yang dilakukan pemimpin terhadap

karyawan masih dianggap kurang optimal menjadikan adanya jarak antara karyawan dan pemimpin.

Kepemimpinan yang ada di PT. Aburahmi terlihat pada kurangnya ketegasan pimpinan perusahaan dalam memberikan arahan kepada para karyawan baik karyawan kantor maupun karyawan yang bekerja diperkebunan mengenai target yang harus dicapai perusahaan menunjukan ketidaksanggupan pimpinan dalam mengarahkan seluruh karyawan, hal ini menyebabkan pimpinan dinilai tidak memiliki kepercayaan diri dalam memimpin perusahaan tersebut.

Selain dari kepemimpinan, tuntutan disiplin kerja juga menjadi permasalahaan yang terdapat pada PT. Aburhami dan menyebabkan berpengaruhnya kinerja karyawan, hal ini terlihat dari tabel absensi per tahun karyawan pada PT.Aburahmi sebagai berikut :

Tabel I.II
Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT.Aburahmi PALI Per Tahun

Tahun	Jumlah Kehadiran Karyawan Per Tahun	Alpha	Persentase
2014	37.440	3.456	9,2 %
2015	37.440	5.328	14,2 %
2016	37.440	5.904	15,7 %
2017	37.440	6.192	16,5 %
2018	37.440	6.768	18 %

Sumber : PT.Aburahmi 2019

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada tahun 2014 sampai 2018 terjadi naiknya persentase absensi ketidak hadiran dari para karyawan

menjadi salah satu faktor turunnya tingkat disiplin kerja dari karyawan, serta kurangnya pengawasan dilapangan kepada pekerja yang bekerja diperkebunan sehingga membuat karyawan merasa acuh akan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, pimpinan masih kurang adil dalam pembagian rumah dirasa masih belum merata bagi seluruh karyawan, serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian merumuskan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

   Memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

   Dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan perbaikan bagi PT. Aburahmi Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) berhubungan dengan kepimpinan dan displin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakaukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Akhmad Fydayeen. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Kota Samarinda. Diakses 5 November 2019 dari http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/10/jurnal%20akhmad%20fydayeen%20(10-21-16-01-26-21).pdf.

Ani Isvandiari. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Central Capital Futures Cabang Malang*. Diakses 5 November 2019 dari https://media.neliti.com/media/publications/262600-pengaruh-kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-d9565fac.PDF.

Edy Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Edy Sutrisno.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Predana Media Group.

Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta, Cv

Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan.(2014). *Manajemen Sember Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan.(2017). *Manajemen Sember Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

M.Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-pokok materi statistik 1*.Jakarta : PT Bumi Aksara

M. Iqbal Hasan.(2014). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Rusdy A Rifai.(2010). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sinabela.(2012). *Kinerja Pegawai*. Yogjakarta : Graha Ilmu.

Sondang P. Siagian.(2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara

Sugiyono.(2010). *Metode Panelitian*. Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono.(2014). *Metode Panelitian*. Bisnis. Bandung : Alfabeta

T.Hani Handoko.(2011). *Manajemen*. Yogjakarta : BPFE.

Wibowo.(2014). *Manejemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo.(2016). *Manejemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Wungubelen, Romualdus Lesu. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*". Jurnal Administrasi Publik dan birokrasi*, Volume 1, No.1