

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. KARUNIA ILAHI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

Marta Dinata

NPM. 1701110224

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Marta Dinata
Nomor Pokok : 1701110224
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
CV. Karunia Hahi Palembang

Pembimbing :

Tanggal 26.10.21

Pembimbing I :  Rudi Chairuddin, SE, MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 26.10.21

Pembimbing II :  Veny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

307/PS/DFE/21

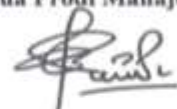
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Marta Dinata
Nomor Pokok : 1701110224
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 26.10.21 Ketua Penguji : Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 26.10.21 Penguji I : Rudi Chairuddin, SE, MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 26.10.21 Penguji II : Veny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

Mengetahui :

21/PS/DFE/21
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 27.10.21

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 27.10.21



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marta Dinata

Nomor Pokok : 1701110224

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2021



Marta Dinata

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Bukanlah jabatan yan membuat seseorang dihormati, tetapi oranglah yang membuat jabatan dihormati.”

“Tanpa kemauan dan dedikasi seseorang tidak dapat mengubah dirinya sendiri.”

(Penulis)

Kupersembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua ku yang sangat ku sayangi**
- ❖ Istriku ku tercinta**
- ❖ Pembimbing skripsi**
- ❖ Teman-temanku**
- ❖ Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang.” Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Skripsi ini tidak akan bisa selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA selaku Dekan Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Rudi Chairuddin, SE, MP, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Veny Mayasari, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Istriku tercinta yang banyak setia membantu dalam menyelesaikan skripsi ini .
Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita
semua, *Amin ya robbal alamin*.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2021
Penulis



Marta Dinata

ABSTRAK

Marta Dinata, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang, dibawah bimbingan bapak Rudi Chairuddin, SE, MP dan Ibu Veny Mayasari, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang baik secara parsial Maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 43 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 43 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *Program Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karunia Ilahi Palembang yang ditunjukkan nilai sig f sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,757. Nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,574 atau 42,6% . Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karunia Ilahi Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karunia Ilahi Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karunia Ilahi Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,012 < \alpha (0,05)$. besarnya korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,757 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,574 atau 57,4% variabel Kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan Bagi CV. Karunia Ilahi Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini, terutama indikator yang masih rendah yaitu bekerja secara konsisten dan dapat bekerja sama dalam kerja tim. Bagi CV. Karunia Ilahi Palembang agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara optimal. Bagi peneliti lain, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karunia Ilahi Palembang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Marta Dinata, The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance CV. The Divine Gift of Palembang, under the guidance of Mr. Rudi Chairuddin, SE, MP and Mrs. Veny Mayasari, SE, MM

This study aims to determine and prove the influence of leadership style, work environment and work discipline on employee performance at CV. The Divine Gift of Palembang either partially or simultaneously. The population in this study were employees of CV. The gift of Divine Palembang while the sample is part of the population that will be the object of research. In this study, the total population was 43 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely the sampling was carried out as a whole from the total population of 43 people as the research sample. Data analysis was carried out with the help of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 program.

The results of this study indicate that there is a significant influence of leadership style, work environment, work discipline on employee performance at CV. The Divine Gift of Palembang which is indicated by a sig f value of $0.000 < (0.05)$. The correlation (R) of the variables of Leadership Style, Work Environment, Work Discipline to Performance is 0.757. The value of the coefficient of determination R Square is 0.574 or 42.6%. There is a significant influence of leadership style partially on employee performance at CV. The Divine Gift of Palembang which is indicated by the sig t value of $0.000 < (0.05)$. There is a significant effect of the work environment partially on employee performance at CV. The Divine Gift of Palembang which is shown by the value of sig t is $0.001 < (0.05)$. There is a significant effect of work discipline partially on employee performance at CV. The Divine Gift of Palembang which is shown by the value of sig t is $0.012 < (0.05)$. The magnitude of the correlation (R) of the variables of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Performance is 0.757, meaning that it shows a strong correlation and is positive (unidirectional). To find out how much this influence can be seen from the value of the coefficient of determination R Square of 0.574 or 57.4% the Performance variable can be explained or there is an influence with the variables of Leadership Style, Work Environment and Work Discipline while the rest is influenced by other factors not examined.

From the model built in this study, it can be suggested for CV. The gift of Divine Palembang, it is recommended to further improve the current performance, especially the indicators that are still low, namely working consistently and being able to work together in team work. Share CV. Gift of Divine Palembang in order to further improve the Leadership Style, Work Environment and Work Discipline and Performance that has been implemented at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to improve Leadership Style, Work Environment and Work Discipline optimally. For other researchers, to further follow up the results of this study by developing other independent variables so as to improve employee performance at CV. Palembang's Divine Gift.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Performance

RIWAYAT HIDUP

Marta Dinata , dilahirkan di Palembang.pada tanggal 03 Agustus 1989 dari Ayah Zulpani dan Ibu Ratnawati ia anak ke satu dari empat bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2002 di MI Al Amalokhoer, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2005 di SMP RA. Kartini di Palembnag dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2008 di SMA RA Kartini Palembang, pada tahun 2008 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Pada tahun 2017 ia mulai bekerja di CV. Karunia Illahi tahun 2010 dengan jabatan sebagai Administrasi Pengiriman.

Palembang, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4 Disiplin Kerja.....	35

2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja	35
2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	36
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	36
2.1.4.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	37
2.1.4.5 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	38
2.1.4.6 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	38
2.2. Hasil Penelitian Lain yang relevan	41
2.3. Kerangka Berpikir	43
2.4 Hipotesisi Penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.2.Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	44
3.3.Rancangan Penelitian.....	46
3.4.Defenisi Konseptual dan Definisi Operasional	46
3.5.Instrumen Penelitian	47
3.6.Teknik Analisis Data	49
3.7.Uji Hipotesis Statistik	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan CV. Karunia Ilahi Palembang	58
4.1.2 Uraian Tugas CV. Karunia Ilahi Palembang	59
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Karunia Ilahi Palembang	59
4.1.4 Uraian Tugas CV. Karunia Ilahi Palembang	60

4.1.5 Aktivitas Perusahaan.....	62
4.2 Pembahasan	63
4.2.1 Instrumen Penelitian`	63
4.2.2 Analisis Deskriptif	70
4.2.3 Analisis Butir Instrumen	75
4.2.4 Analisis Statistik Inferensial.....	80
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.2.6 Analisis Korelasi dan Determinasi	89
4.2.7 Uji Hipotesis Statistik	89

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data Keterlambatan Kerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang periode Juli 2020 - Desember 2020 CV. Karunia Ilahi Palembang	4
Tabel 2.1	Konsiderasi dan Struktur Inisial	33
Tabel 2.2	Penelitian Yang Relevan	42
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	45
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3	Skala Penafsiran Nilai Indikator	55
Tabel 3.4	Penafsiran Koefisien Korelasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Organisasi, Pemimpin dan Lingkungan Kerja Kebutuhan Dasar	37
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2013:44), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

CV. Karunia Ilahi Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontruksi / kontraktor bangunan gedung, yang membangun aneka jenis bangunan yang terus menambah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan produk yang bermutu dan mengutamakan kepuasan pelanggan. CV. Karunia Ilahi Palembang menyediakan tenaga kerja, bahan, peralatan, tempat kerja dan alat-alat pendukung lainnya yang digunakan mengacu pada gambar dan memperhatikan waktu, biaya, kualitas pekerjaan dan keamanan. Perusahaan ini menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal (*schedule*) yang telah disepakati dan

sepenuhnya bertanggung jawab atas kegiatan pembangunan dan metode pelaksanaan pekerjaan dilapangan.

Kinerja pegawai yang baik menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan di CV. Karunia Ilahi Palembang masih rendahnya kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan sering juga belum optimal, masih banyak Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang tidak menyelesaikan tugas pada waktunya, kurangnya pengawasan dari pimpinan, serta masih adanya pegawai yang memiliki hubungan yang kurang harmonis Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu malah tidak tepat waktu. Selain itu, pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang diemban kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang, pada saat jam kerja sebagian pegawai Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang memainkan hp dan membicarakan hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sering dilakukan oleh karyawan tersebut dan merupakan suatu kebiasaan bagi mereka. Dan tidak ada tindakan/teguran dari atasan untuk memberi efek jera bagi karyawan dalam melakukan kesalahan. Kinerja pada Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang dalam pencapaiannya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan.

Menurut Singodimedjo (2012:52), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:48) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Di dalam Lingkungan Kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan. Rivai (2015:32) mengatakan indikator Lingkungan Kerja meliputi 5 komponen yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkannya. Penegakan kedisiplinan harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Seorang pemimpin merupakan orang yang sudah ahli dan menguasai semua bidang yang dikuasai dalam mempengaruhi seorang karyawan. Seorang pemimpin ketika tidak punya power dalam usaha tersebut maka karyawan atau pegawainya akan menganggap remeh pada pimpinan. Hal ini akan menciptakan penegakan aturan-aturan yang sudah dibuat dalam perusahaan, akan tidak dipatuhi yang membuat kedisiplinan karyawan akan berkurang. Pemimpin tidak hanya mencapai tujuan saja, tetapi juga harus memperbaiki proses yang dilakukan dalam intern perusahaan mengenai kedisiplinan yang menjadi pokok penting yang akan mempengaruhi Disiplin Kerja seorang karyawan dalam melakukan suatu usaha.

Ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik, pada CV. Karunia Ilahi Palembang menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai

yang datang terlambat. Berikut ini data mengenai presensi yang terjadi di CV. Karunia Ilahi Palembang pada periode Juli hingga Desember 2020.

Tabel 1.1
Data Keterlambatan Kerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang periode Juli 2020 - Desember 2020 CV. Karunia Ilahi Palembang

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Persentase Karyawan Yang Terlambat
1	Juli	131	23,22%
2	Agustus	123	21,80%
3	September	112	19,85%
4	Oktober	66	11,70%
5	November	30	5,31%
6	Desember	61	10,81%
	Rata-rata	81	15,44%

Sumber: CV. Karunia Ilahi Palembang, 2021

Karyawan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang terlambat lebih dari 5 menit. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada periode bulan Juli hingga Desember keterlambatan karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang fluktuatif dengan rata-rata persentase 15,44%. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Ketaatan pada peraturan kerja berarti para karyawan sepakat untuk tunduk pada peraturan yang dibuat oleh CV. Karunia Ilahi Palembang.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis diperoleh hasil bahwa beberapa karyawan belum semua mematuhi peraturan perusahaan untuk taat pada jam kerja yang telah ditentukan termasuk saat jam pulang kerja. Hal ini terlihat saat beberapa karyawan membolos jam kerja untuk keluar walau hanya

dilakukan oleh beberapa oknum karyawan dan diakui oleh bagian pengawas CV. Karunia Ilahi Palembang. Ketaatan pada standar kerja dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan Disiplin Kerja yang maksimal dan mengerti apa tugas masing-masing dan juga bertanggung jawab. Namun karyawan melaksanakannya dengan tidak cukup baik dalam hal waktu, karena mereka kurang efektif dan masih kurang dalam mengelola waktu.

Berdasarkan wawancara terhadap bagian pengawas CV. Karunia Ilahi Palembang, karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang masih ada yang mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti seringnya frekuensi izin keluar untuk hal yang kurang penting sehingga banyak waktu terbuang dan pekerjaan diselesaikan lebih lama. Selain itu, dalam hal mengemban amanah, beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan tugas dari atasan. Tingkat kewaspadaan tinggi membuat para karyawan harus ekstra berhati-hati dalam bekerja. Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang harus dapat berkonsentrasi tinggi penuh ketelitian dan kewaspadaan, hal ini karena CV. Karunia Ilahi Palembang bergerak pada bidang kontraktor, sehingga tanggung jawab sebagai karyawan mutlak diperlukan. Karyawan pada CV. Karunia Ilahi Palembang masih terlihat ada yang belum menggunakan pakaian yang sesuai standar prosedur perusahaan dalam hal ini pada divisi storage atau gudang yang diwajibkan menggunakan pakaian kerja yang sudah diatur perusahaan dengan helm pengaman dan sepatu khusus yang kuat.

Hasil observasi mengenai Lingkungan Kerja pegawai seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam Lingkungan Kerja

pegawai CV. Karunia Ilahi Palembang. Tinggi rendahnya Lingkungan Kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hasil observasi diperoleh informasi bahwa karyawan masih sering tidak konsentrasi saat jam bekerja, terutama mendekati akhir jam kerja. Beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran dan sudah ditegur oleh supervisor perusahaan, namun masih saja melakukan kesalahan yang sama. Saat cuaca buruk, seperti hujan deras, karyawan cukup loyal dalam masuk bekerja.

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan, terdapat pula masalah terkait lingkungan kerja di CV. Karunia Ilahi Palembang. Nitisemito (2012:66) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) suasana kerja, (2) tersedianya fasilitas kerja, (3) hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja adalah hal yang penting untuk menunjang Disiplin Kerja dan kenyamanan karyawan. Saat observasi pada ruang kerja antar karyawan pabrik. Berdasarkan hasil pra-survei, interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit dan terbatas, sehingga terkesan kurang akrab namun hal positifnya adalah tingkat konsentrasi karyawan tidak terbagi dengan hal lain. Kondisi ruang kerja karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang nyaman menyebabkan karyawan lebih termotivasi. Tersedianya fasilitas kerja merupakan hal penting untuk menunjang pekerjaan para karyawan dan juga agar karyawan merasa nyaman. Di CV. Karunia Ilahi Palembang fasilitas kerja cukup memadai dengan beberapa kamar mandi, ruang istirahat, namun masih belum ada kantin untuk makan, dan warung makan lumayan jauh dari pabrik CV. Karunia Ilahi Palembang. Para karyawan harus keluar untuk membeli makan. Hubungan dengan rekan kerja adalah hal yang penting dilakukan agar

tercipta keharmonisan antar rekan kerja. Hubungan kerja karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik walau interaksi jarang dilakukan. Perusahaan ini juga memberikan reward bagi karyawan yang bekerja dengan lebih giat berupa insentif. Dalam bekerja, komunikasi yang baik dapat memberikan dampak positif, termasuk karyawan pada CV. Karunia Ilahi Palembang yaitu cukup baik dalam berkomunikasi antar sesama karyawan dan atasan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis melalui pengamatan langsung diperoleh hasil mengenai lingkungan kerja di CV. Karunia Ilahi Palembang yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil pra survei diperoleh dua faktor yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni, Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang?

2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Ilahi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Ilahi Palembang.
2. Sebagai sumbangan bagi CV. Karunia Ilahi Palembang untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kinerja Karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
4. Hasil penelitian yang Penulis lakukan diharapkan akan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2017, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol.5, No.1
- Davis, Kelman. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan. Salemba Empat
- Dharmayanti, Dhiana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*. Vol. 3, No.1, 2015, Hal.17-22.
- Diana. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Semarang. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisis kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Ali. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol 1
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Haryono, Siswoyo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 2013. *Kinerja*. Buletin Psikologi (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta. Jakarta.

- Joko Widodo, 2015, Manajemen Personalia, CV. Akademi Pustaka, Jakarta.
- Juanda. 2013. *Metodologi Penelitian*. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke1 Yogyakarta: BPFE.
- Miftah, Thoha, 2014. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mujino Imam, 2012. *Kepemimpinan dan keorganisasian*, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rietveld dan Sunaryanto. 2013. 87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda, Andi Offset, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: 1 Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2013, Perilaku Organisasi, edisi sepuluh. Alih Bahasa, Drs. Benyamin Molan, Jakarta: PT. Indeks.
- Santoso, Singgih. 2014. *SPSS Statistik Multivariat*. Elik Media Komputindo, Jakarta
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung
- Siagian, 2014. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Singodimedjo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Soejono. 2015. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P. Robbins, 2013. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian. CV*. Alfabeta. Bandung
- Sumodiningrat, G., 2013. “Ekonometrika Pengantar”. Yogyakarta: BPFE.
- Supranto, J. 2013. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Triguno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2012. Kepemimpinan Kepala Sekolah. PT. RajaGrafindo Persada
- Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Remika Cipta, Jakarta
- Young, 2012. *Metodologi Penelitian*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.