

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu organisasi, berbagai cara untuk mendorong semangat kerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sudah ditempuh organisasi seperti dengan memberikan bonus, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan yang paling penting adalah pimpinan dalam organisasi perlu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (**Budi setiawan**

dan Waridin, 2006). Kinerja hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Demikian juga halnya dengan PT. Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo yang bergerak memproduksi CPO (*Cruide Palm Oil*) dengan menggunakan banyak tenaga kerja dalam mengoperasikan dan pengontrolan mesin-mesin. Untuk dapat meningkatkan produksinya diperlukan karyawan yang cekatan yang tepat dan sesuai dengan kompetensinya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dalam hal ini dapat dilihat dengan jumlah pelanggaran absensi yang dilakukan oleh karyawan, berikut ini tabel jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap tahunnya.

**Tabel 1.1 : Daftar Pelanggaran Absensi oleh karyawan PT.Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan salo Tahun 2012-2016**

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata <sup>2</sup> Alpa/Tahun	Rata <sup>2</sup> Lambat Masuk/Tahun
		Frekuensi	Frekuensi
2012	68	9 orang	10 orang
2013	65	7 orang	9 orang
2014	62	7 orang	11 orang
2015	61	6 orang	9 orang
2016	61	9 orang	13 orang

Sumber : PT. Ciliandra Perkasa , Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo, 2016.

Pada tabel diatas dilihat bahwa Selama tahun 2012 terdapat 9 orang yang tidak masuk kerja dan 10 orang yang terlambat. Pada tahun 2013 terdapat 7 orang yang tidak masuk dan 9 orang yang terlambat. Pada tahun 2014 terdapat 7 orang yang tidak masuk kerja dan 11 orang yang terlambat. Pada tahun selanjutnya 2015

terdapat 6 orang yang tidak masuk kerja dan 9 orang yang terlambat. Pada tahun 2016 terdapat 9 orang yang tidak masuk kerja dan 13 orang yang terlambat kerja.

Melihat absensi karyawan yang selalu fluktuatif atau tidak stabil, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi, karena karyawan yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian produktivitas perusahaan.

Kondisi pelanggaran absensi oleh karyawan tersebut harus menjadi perhatian khusus dari jajaran pimpinan PT.Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo tersebut. Seorang pemimpin harus mampu untuk memotivasi bawahannya agar selalu bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hal Penilaian prestasi dari kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya proses kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya yang pada dasarnya adalah mereka yang dipekerjakan sesuai dengan jurusannya masing-masing.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2: Penilaian prestasi seluruh karyawan PT. Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo Tahun 2012-2016**

No	Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata Nilai
1.	2012	90	87	84	86	90	85	<b>87</b>
2.	2013	91	90	80	90	92	86	<b>88</b>
3.	2014	89	84	79	78	88	84	<b>84</b>
4.	2015	86	78	80	80	86	83	<b>82</b>
5.	2016	84	76	80	85	85	80	<b>81</b>

Sumber : PT. Ciliandra Perkasa , Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo, 2016.

Dari tabel diatas terlihat Penilaian prestasi seluruh karyawan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 mengalami penurunan, yaitu ditahun 2016 mendapatkan point 81 untuk seluruh karyawan. Hal ini dikarenakan beberapa hal diantaranya tidak adanya termotivasinya didalam diri karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Kinerja yang meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Berikut disajikan jumlah tenaga kerja pada PT. Ciliandra Perkasa pada tahun 2016

**Table 1.3 : Jumlah Tenaga Kerja PT. Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo tahun 2016**

No	Bagian / Jabatan	Pendidikan			
		S1	D3	SLTA	Jumlah
1	Asisten Labor	1	-	-	<b>1</b>
2	Asisten Proses	-	-	1	<b>1</b>
3	Asisten Maintenance	-	-	1	<b>1</b>
4	Departemen Labor	2	-	9	<b>11</b>
5	Departemen Proses	-	1	25	<b>26</b>
6	Dept. Maintenance	1	-	14	<b>15</b>
7	Gudang	-	-	2	<b>2</b>
8	Kantor PKS	4	-	-	<b>4</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>61</b>

Sumber : PT. Ciliandra Perkasa , Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo, 2016.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel diatas dapat dilihat tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak tamatan SLTA yaitu 52 orang, untuk tingkat S1 sebanyak 8 orang dan untuk D3 sebanyak 1 orang jumlah seluruhnya karyawan PT. Ciliandra Perkasa, Sei. Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo sebanyak 61 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CILIANDRA PERKASA, SEI. BATANG ULAK DESA SIABU KECAMATAN SALO”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo?
- c. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo?

### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ciliandra Perkasa, Sei.Batang Ulak Desa Siabu Kecamatan Salo.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, supaya perusahaan lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

## 1.4. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan definisi operasional variabel penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas analisis data tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.