

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PT. MITRA SRIWIJAYA  
PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**AUDINA NUGRAENY**

**01011281621085**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN**

**KERJA KARYAWAN PT. MITRA SRIWIJAYA**

**PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Audina Nugraeny  
NIM : 01011281621085  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal :

5 September 2020



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota



Tanggal :

14 September 2020

Dessy Yunita S.E., M.M. M.B.A  
NIP. 198106302014092003

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN**  
**KERJA KARYAWAN PT. MITRA SRIWIJAYA**  
**PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Audina Nugraeny  
NIM : 01011281621085  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 6 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 6 November 2020

Ketua,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.  
NIP. 195708291984032003

Anggota,



Dessy Yunita S.E., M.M. M.B.A  
NIP. 198106302014092003

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Audina Nugraeny  
NIM : 0101281621085  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Dessy Yunita, SE, M.M, M.B.A  
Tanggal Ujian : 6 November 2020

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 6 November 2020  
Pembuat Pernyataan



Audina Nugraeny

NIM. 01011281621085

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN:**

*“Hidup bukan tentang menjalani tapi tentang*

*Mensyukuri apa yang kita dapatkan”.*

*(Audina Nugraeny, 2020)*

**KESEMPATAN BUKANLAH HAL YANG KEBETULAN,**

**KAU HARUS MENCIPTAKANNYA.**

*(Audina Nugraeny, 2020)*

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN**

*“ Untukmu, dia, dan Kalian “*

## KATA PENGANTAR

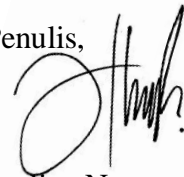
Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan nikmat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT

Indralaya, 6 November 2020

Penulis,



Audina Nugraeny

## UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Rabb semesta alam yang tidak pernah berhenti memberikan berjuta nikmatNya. Maha suci Allah yang telah memudahkan segala urusan, karena berkat kasih sayangNya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini bukan hanya karena usaha keras dari penulis sendiri, akan tetapi karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. **Prof. Dr. Taufiq. M,Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritik dan saran selama bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
4. **Dessy Yunita, SE, M.M, M.B.A** selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritik dan saran selama bimbingan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

5. **Wita Farla Wk, SE, M.M** selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran. Serta selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dalam kegiatan akademis.
6. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** atas semua ilmu dan pengetahuan yang telah diajarkan kepada saya
7. **Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi.
8. **Mama dan Papaku** tercinta Bapak Slamet Widhinugroho, SE dan Ibu Mujiatin, dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik. Mengadakan banyak hal yang tiada dengan keadaan yang dipaksakan ada. Terima kasih karena selalu ada.
9. **Kakakku tersayang**, Audit Pichopradana meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih telah mendukung dan selalu mendoakanku selama ini.
10. **Keluarga Besar Soeripto** yang menjadi support mental dan selalu memberikan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan studi.
11. **Sahabat Recehku**, Lency Puspasari, Dwi Yuliandari, Farhana, Khairunissa dan Rahmat Hidayat. Terimakasih sudah mewarnai kehidupan perkuliahanku dan perantauanku selama ini, meskipun kalian tidak selalu ada tapi tanpa kalian pasti kuliahku menjadi sangat membosankan. Makasih buat kebersamaan kurang lebih 4 tahun namun terasa singkat, sayang banget sama kalian tetap receh seperti yang aku kenal.



12. **Sahabatku Tersayang**, Ria Alisa, Ridra Tri Koeslana, Sherly Octa Elvinda.

Terima kasih banyak atas segala waktu dan support yang telah kalian berikan selama ini.

13. **Afifah Nadyah Prawita**, yang banyak sekali membantu dan menemaniku di

Palembang, room mate selama setahun sekaligus tempat curhatku. Terima kasih untuk selalu ada dan selalu memberikan support.

14. **Serta teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2016 Indralaya**

yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat membantu orang dimasa depannya, baik membantu adik-adik tingkat dalam mencari inspirasi. Penulis terbuka kepada kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan dan menambah manfaat skripsi ini sendiri.

Palembang, 6 November 2020



Audina Nugraeny

NIM 01011281621085

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. MITRA SRIWIJAYA PALEMBANG**

**Oleh:**

**Audina Nugraeny**

**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A; Dessy Yunita, SE, M.M, M.B.A**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT. Mitra Sriwijaya Palembang yaitu berjumlah 39 orang dan pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang. Oleh karena itu, karyawan harus lebih meningkatkan Disiplin Kerja sehingga Gaya Kepemimpinan juga dapat ditingkatkan.

***Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja***

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE'S WORK DICIPLINE OF PT. MITRA SRIWIJAYA PALEMBANG***

**By :**

**Audina Nugraeny;**

**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A; Dessy Yunita, SE, M.M, M.B.A**

*This research aimed to know The Influence of Leadership Style On Employee's Work Dicipline of PT. Mitra Sriwijaya Palembang. The population in this research are all employees at PT. Mitra Sriwijaya Palembang consist of 39 employees and census method implemented to consider the number of respondents. The method of data collecting used in this research is primary data which derived from questionnaire. The technique of data analysis test which using simple linear regression analysis. Based on the analysis test could be concluded that Leadership Style has positive and significant on Employee's Work Dicipline of PT. Mitra Sriwijaya Palembang. Therefore, employees must further improve the work discipline so that leadership style can also be improved.*

***Keyword : Leadership Style, Work Discipline***

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Audina Nugraeny

Nim : 01011281621085

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota



Dessy Yunita S.E., M.M. M.B.A  
NIP 198106302014092003

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Audina Nugraeny

Nim : 01011281621085

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 18 Juli 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Buring Bangunan RT. 06 RW. 05 Desa Semuli  
Raya Kecamatan Abung Semuli, Kotabumi Lampung

Alamat E-mail : audinanugraeny@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : TK Nurul Huda (2003)

Sekolah Dasar : SDN 154 Palembang (2009)

Sekolah Menengah Pertama : SMPN 2 Abung Semuli, Lampung (2012)

Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Gambiran, Banyuwangi (2015)

Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2020)



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
SURAT PERNYATAAN.....	xiii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori .....	14
2.1.1 Kepemimpinan .....	14
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	14
2.1.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.1.3 Teori – Teori Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.1.4 Dasar Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2 Disiplin Kerja .....	20

2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.2	Macam-macam Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.3	Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	24
2.1.2.5	Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja .....	26
2.1.3	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu .....	29
2.3	Kerangka Pemikiran .....	32
2.4	Hipotesis.....	33
<b>BAB III</b>		
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2	Rancangan Penelitian.....	34
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3.1	Jenis Data.....	35
3.3.2	Sumber Data .....	35
3.4	Populasi dan Sampel .....	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5.1	Kuesioner (Angket) .....	36
3.6	Uji Instrumen.....	38
3.6.1	Uji Validitas .....	38
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.7	Teknik Analisis Data .....	39
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	39
3.7.2	Uji Korelasi (r) .....	40
3.7.3	Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	41
3.7.4	Uji Parsial (Uji t) .....	41
3.8	Definisi Operasional .....	42
<b>BAB IV</b>		
<b>PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>44</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44

4.1.1	Profil Perusahaan.....	44
4.1.2	Motto dan Visi Perusahaan .....	44
4.1.3	Struktur Organisasi .....	45
4.2	Hasil Penelitian.....	46
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	46
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
4.2.1.2	Usia Responden .....	47
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden .....	48
4.2.1.4	Masa Kerja Responden.....	49
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	49
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	49
4.2.2.2	Analisis Deskripsi frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y).....	54
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian .....	57
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	57
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	59
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	60
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	60
4.2.4.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	61
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis (uji t).....	63
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V</b>		
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>66</b>
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran .....	66
Daftar Pustaka .....		68



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Tabel Jumlah Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang.....	6
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Hadir Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang.....	7
Tabel 1.3 Standar Operasional Perusahaan (SOP) PT. Mitra Sriwijaya Palembang....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert .....	38
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan .....	51
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	60
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	61
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	63
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> ).63	
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	72
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	80
Lampiran 3. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi .....	85
Lampiran 4. Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana .....	85

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan organisasi yang hakikatnya guna mencapai tujuan dan kemajuan dari organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Kemajuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu berusaha meningkatkan sumber daya manusianya untuk mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Terlebih lagi pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia benar-benar dituntut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Salah satu fungsi manajemen yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan sebuah organisasi adalah dengan adanya disiplin kerja, karena dengan tidak adanya disiplin sulit bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010). Tujuan organisasi tidak hanya menginginkan tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan, tetapi mengharuskan terwujudnya kegairahan kerja dan juga disiplin kerja dari karyawan (Sutrisno, 2009).

Disiplin adalah salah satu hal yang dituntut dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2009). Disiplin adalah suatu sikap seseorang dalam

mematuhi dan mentaati segala macam bentuk norma dan segala peraturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut (Siagian, 2008) disiplin kerja merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi atau karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu. Jika dilihat dari sisi perusahaan, tidak hanya mengenai disiplin kerja saja yang diperhatikan tetapi juga dilihat dari bagaimana kepemimpinan seseorang. Beverly *et al.* (2008) menjelaskan bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja diperlukannya keterlibatan seorang pemimpin dalam berkreaitifitas yang bertujuan meningkatkan aturan standar kerja yang juga berarti sebagai disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin kerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangatlah penting dan pemimpin juga berperan besar dalam menegakkan kedisiplinan karyawannya.

Pemimpin berperan sangatlah penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Kreitner *et al.* (2005:299), dalam mencapai tujuan organisasi diperlukannya pengaruh sosial dari seorang pemimpin dan mengusahakan bawahan berpartisipasi secara sukarela terhadap pemimpin. Sedangkan kepemimpinan menurut (Rivai & Mulyadi, 2009) adalah “Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikat untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Jadi, kepemimpinan tidak hanya dapat diartikan sebagai bentuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu

saja, melainkan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan sebagai cara menegakkan kedisiplinan melalui gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin kepada bawahan. Tugas pemimpin adalah mempengaruhi karyawan atau bawahannya, maka agar efektif perlu diberikan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik. Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat dilakukan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis (Rivai, 2005).

Definisi gaya kepemimpinan menurut (Thoha, 2009) adalah norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang yang digunakan dalam mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut (Ardana, 2012) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut (Bateman & Snell, 2009) keberhasilan dan kegagalan organisasi tidak hanya disebabkan oleh seberapa baik pemimpin dapat mengorganisasinya, tetapi juga seberapa baik bawahan dalam mengikuti arahan pimpinan.

Masalah yang biasanya dihadapi oleh perusahaan yaitu yaitu masih belum optimalnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin kepada bawahan, belum terciptanya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang menyebabkan ketidakharmonisan di dalam berkomunikasi, serta kurangnya pengarahan dan

penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, yang mengakibatkan kurangnya atau turunnya disiplin kerja karyawan, diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Mitra Sriwijaya yang berdiri sejak tanggal 13 Agustus 1999 dengan nama CV. Mitra Karya Mandiri. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan di Era Efisiensi kerja *Competitive* Bisnis serta Era Globalisasi di semua sektor dan permintaan jasa tenaga kerja yang meningkat maka pada tahun 2009 “CV. Mitra Karya Mandiri” berubah menjadi “PT. Mitra Sriwijaya” yang sebagai perusahaan lokal Sumatera Selatan telah mempersiapkan diri untuk bekerja sama dalam hal Penyediaan Tenaga Kerja Jasa *Outsourcing*. PT. Mitra Sriwijaya yang ada di daerah Palembang berada di kawasan Jalan Angkatan 45 No. 2250 Lorok Pakjo, Demang Lebar Daun.

Melalui hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 13 september 2019 menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Mitra Sriwijaya Palembang diperoleh keterangan bahwa sebagai perusahaan Penyediaan Tenaga Kerja Jasa *Outsourcing* juga tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan dimana pemimpin memang cukup dekat dengan karyawan dan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan sehingga batasan-batasan sebagai pemimpin dan bawahan tidak terlihat, sehingga pemimpin pun tidak terlalu tegas dalam menyikapi pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi. Pemimpin yang sering sibuk dengan tugas-tugasnya diluar kantor yang mengakibatkan pemimpin

kurang bertatap muka terhadap karyawannya. Hal itu menyebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin, dapat dilihat terhadap sistem disiplin kerja yang diterapkan di PT. Mitra Sriwijaya Palembang belum sepenuhnya optimal terutama dalam hal kehadiran. Banyak karyawan yang tidak hadir bekerja dengan alasan yang tidak jelas, ini seharusnya lebih menjadi perhatian lagi bagi pemimpin. Sistem kerja seperti keluarga yang sangat dekat satu sama lain memiliki kepercayaan yang penuh kepada karyawannya sehingga pimpinan sulit dalam mengambil keputusan karena keputusan diambil secara musyawarah dan tentunya melibatkan anggota tim atau karyawan dalam membuat dan mengambil keputusan. Pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Dengan pimpinan yang kurang tegas dan keputusan yang diambil dengan musyawarah mengakibatkan sulitnya dalam pencapaian mufakat, karena pendapat setiap orang jelas berbeda. Hal itu akan menyebabkan munculnya konflik apabila keputusan tidak sesuai dan juga dengan ego masing-masing yang tinggi. Gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat membiarkan orang-orang merasa kehilangan dan frustrasi karena kurangnya bimbingan dari pemimpin. Maka dari itu pimpinan mengharapkan karyawannya bekerja dengan banyak tersenyum antara satu sama lain, karena mereka bekerja setiap hari agar karyawan juga betah bekerja dan menghindari terjadinya konflik antar karyawan.

PT. Mitra Sriwijaya memiliki visi “Menjadikan PT. Mitra Sriwijaya sebagai perusahaan penyedia layanan jasa *outsourcing* terkemuka dan terbesar di Indonesia”. Sejalan dengan visi tersebut peranan pemimpin sangat diperlukan oleh perusahaan,



pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan PT. Mitra Sriwijaya bersedia mengikuti arahan, menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku agar perusahaan mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditentukan. Sasaran organisasi dapat tercapai apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.

Berikut data jumlah karyawan PT.Mitra Sriwijaya Palembang pada tahun 2019

**Tabel 1.1**  
**Daftar Jumlah Karyawan**  
**PT. Mitra Sriwijaya Palembang**

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1	KSDM(Koordinator Sumber Daya Manusia)	3
2	Staff KSDM (Koordinator Sumber Daya Manusia)	3
3	Pengontrol Kualitas (Quality Control)	4
4	Koordinator Supervisi	3
5	Divisi Marketing	3
6	Divisi Keuangan (Adm)	3
7	Operator	3
8	Logistik	3
9	Staff Logistik	2
10	Teknisi	2
11	Supir	5
12	Supir Operator	2
13	OB	3
<b>Total</b>		<b>39</b>

*Sumber : Manajer Operasional PT. Mitra Sriwijaya Palembang Tahun 2019*

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Mitra Sriwijaya berjumlah 39 orang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan serta menduduki jabatan sesuai dengan posisinya. Oleh karena itu

dibutuhkan peranan dari seorang pemimpin yang dapat menempatkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai target dari perusahaan yang telah ditetapkan.

Adanya data dari PT. Mitra Sriwijaya Palembang yang memperlihatkan beberapa karyawan terlambat hadir dan tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terdapat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2 Data Keterlambatan hadir karyawan PT. Mitra Sriwijaya dari bulan Januari sampai Agustus 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Terlambat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	39	15	37,5
Februari	39	7	17,5
Maret	39	9	22,5
April	39	13	32,5
Mei	39	9	22,5
Juni	39	5	12,5
Juli	39	10	25
Agustus	39	12	30

*Sumber : Manajer Operasional PT. Mitra Sriwijaya Palembang*

Terlihat berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan tingkat tertinggi ketidakdisiplinan karyawan PT Mitra Sriwijaya terjadi pada bulan Januari sebesar 37,5%, sedangkan yang terendah yaitu pada bulan Juni sebesar 12,5%. Tingginya tingkat keterlambatan tersebut disebabkan karena beberapa hal, seperti faktor transportasi dan cuaca. Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang masuk kerja pukul 08.00 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB. Hal ini terjadi karena selama ini PT. Mitra Sriwijaya memberikan

sanksi terhadap kedisiplinan sesuai dengan penempatan, jika di lapangan sanksi yang diberikan ada yang berupa surat peringatan dan potongan gaji bila terlambat lebih dari 15 menit. Sedangkan jika di kantor mereka tidak mempermasalahkannya karena hubungan mereka yang sangat dekat dan yang terpenting pekerjaan masing-masing orang telah selesai dikerjakan.

Dalam sebuah perusahaan, SOP dijadikan sebagai sebuah patokan atau pedoman dalam bekerja sesuai dengan tata kerja, prosedur dan sistem kerja di sebuah perusahaan. SOP juga dijadikan sebagai sebuah acuan bekerja sesuai dengan alat penilaian kinerja karyawan agar setiap karyawan, pimpinan, manajerial, hingga pimpinan perusahaan memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan begitu, seluruh SDM dalam sebuah perusahaan dapat saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bisnis. SOP juga digunakan sebagai standarisasi cara yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, menciptakan ukuran standar kerja, menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas dan menyediakan pedoman bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. SOP berfungsi untuk mengatur supaya tidak ada yang bekerja di luar sistem. Aturan yang diterapkan juga sama saja seperti perusahaan lain sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) masing masing perusahaan dan sesuai bidang masing-masing. Perusahaan tidak banyak menuntut pada karyawan dan lebih memilih mendiskusikan lagi apabila ada masalah yang susah untuk diselesaikan sendiri, tetapi bekerja harus tetap tepat waktu dan menjunjung tinggi kedisiplinan.

**Tabel 1.3 Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan PT Mitra Sriwijaya Palembang**

No	Standar Operasional Prosedur (SOP)	Keterangan
1	Etika Pelayanan Kepada Pengguna Jasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyampaian informasi</li> <li>• Penyampaian permasalahan</li> <li>• Penyelesaian permasalahan/kejadian-kejadian di lokasi.</li> </ul>
2	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permintaan dari pengguna jasa</li> <li>• Pengajuan dari tenaga kerja</li> <li>• Penempatan</li> <li>• Mutasi/Rolling</li> </ul>
3	Penarikan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karena permasalahan</li> <li>• Karena pengurangan</li> <li>• Putus kontrak</li> <li>• Penyelesaian</li> </ul>
4	Pembinaan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutin</li> <li>• Karena permasalahan</li> <li>• Permintaan pengguna jasa/pembinaan khusus</li> </ul>
5	Permohonan Ijin/Cuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak cuti</li> <li>• Tata cara pengajuan ijin/cuti</li> <li>• Cuti khusus</li> <li>• Sanksi atas pelanggaran ijin/cuti</li> </ul>
6	Penggajian/Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem penggajian/ pengupahan</li> <li>• Tata cara penghitungan upah per-hari</li> </ul>
7	Penggantian Tenaga Kerja Karena Ijin/ Cuti atau Berhalangan Masuk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persiapan tenaga kerja pengganti</li> <li>• Uang transport/uang PKL</li> </ul>
8	Penanganan Permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenaga kerja dan kejadian-kejadian dilokasi</li> <li>• Inventaris permasalahan</li> <li>• Klarifikasi</li> <li>• Solusi penyelesaian</li> <li>• Sanksi-sanksi</li> </ul>
9	Status Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetap</li> <li>• Kontrak</li> </ul>
10	Undur diri dan Pinjam Ijazah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosedur undur diri</li> <li>• Prosedur pinjam ijazah</li> </ul>
11	Pengarsipan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buku tenaga kerja</li> <li>• Surat menyurat</li> </ul>

Sumber: *Manajer Operasional PT Mitra Sriwijaya Palembang*

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Aries Susanty dkk (2012) Universitas Diponegoro yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ingin memberikan beberapa rekomendasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk Divisi Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja diukur menggunakan konsep teori Soejono (1997) yaitu sikap tepat waktu, kehati-hatian, tanggung jawab dan ketaatan karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty di atas dari segi konsep teori yang digunakan sama dengan konsep teori saya dalam penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan Jenifry Sofya (2014) Universitas Telkom yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat

PT. RASAPALA. Hal ini dibuktikan berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan hubungan yang tidak searah, jika variabel gaya kepemimpinan meningkat, mengakibatkan disiplin kerja pegawai insanpalapa akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang yang ada, melalui penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Mitra Sriwijaya untuk mengetahui jenis gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan (karyawan) dan juga berdampak pada setiap bidang yang adapada PT. Mitra Sriwijaya tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Mitra Sriwijaya Palembang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Mitra Sriwijaya Palembang”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Sriwijaya Palembang, sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.



## Daftar Pustaka

- Adhitiya M, A., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40* , 1-8.
- Ardana, I. K. (2012). *Personal Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Vol. 8* , 5090-5117.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Manajemen Kepemimpinan & Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Haque, M. B., & Irfani, H. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. *Prosiding Manajemen* , 1-7.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke-14)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Jaya, K. Y., & Andyani, I. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kera Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 2702-2721.

- Mangkunegara, A. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muttaqin, S., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 65-71.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noorjanah. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lebak Banten. *Skripsi pada Fakultas Bisnis dan Manajemen University Widyatama* .
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, E., & Mardalis. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* , 67-77.
- Siagian, S. P. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, N. I. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Analitika* , 1-9.
- Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-11.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26* , 1-10.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN Persero APD Semarang). *J@ti Undip Vol. VII* , 77-84.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Thoha, M. (2009). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar & Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.