

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

M. HENDRA GUNAWAN

01011181621007

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DINAS PARAWISATA KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama . M. Hendra Gunawan
Nim 01011181621007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing Ketua

Tanggal

: 30-08-2019



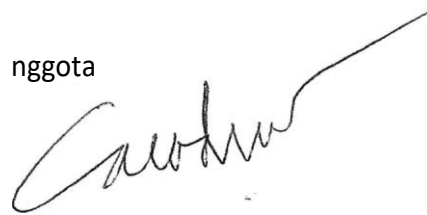
Prof. **B**adia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP. 19530707197903200

Tanggal

: 18-10-2019

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.k., MMNIP.

19810402200801101

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : M Hendra Gunawan
NIM : 01011181621007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Telah diuji dalam
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Desember 2019 dan telah memenuhi
syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 16-12-2019

Ketua



Prof. Badia Parizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Anggota



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

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Isni andriana, S.E., M. Fin.,

NIP. 19750901199032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Hendra Gunawan
NIM : 01011381621110
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM Menyatakan
dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian :

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajaraan.

Indralaya,16-12- 2019

Pembuat Pernyataan



M Hendra Gunawan
NIM.0101181621007

MOTO DAN PERSEMBAHAN

*“JANGAN PERNAH MENYERAH KARENA KEADAAN YANG DIHADAPI.
NAMUN, BELAJARLAH DARI KESALAHAN ATAU PENGALAMAN YANG
PERNAH DILEWATI”*

M. HENDRA GUNAWAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Universitas Sriwijaya**
- **Bapak dan Mama orang tua sempurna**
- **Kakak dan Adik Kandungku**
- **Seluruh Keluarga Besar Ahmad Junaidi Anang.**
- **Orang – Orang Terdekat yang selalu memberikan Motivasi**
- **Sahabat Seperjuangan**
- **Para Dosen FE Unsri**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi agung, Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini mengambil Judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 2019

Penulis

M Hendra Gunawan
NIM. 01011181621007

UCAPAN TERIMAH KASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Penulis Panjatkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT, karena berkat nikmat kesehatan, kesempatan, iman dan keteguhan hati dari -Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
4. Orang Tua penulis Bapak dan Mama orang tua sempurna yang telah memberikan usaha terbaik untuk proses perkuliahan anak lelakinya, semoga surga tertinggi untuk kalian berdua

5. Dua Kakak laki-laki dan Adik perempuanku satu - satunya yang bernama (Faisal, Aan dan Erin) selalu memberikan tawa saat menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat penulis, GENG BAPER/GENG READ, yang beranggota Zuhri, Erief, Kowi, Rohim, Yogi, Aldi, Ridho, Ratna, Vien, Windi dan Nadia.
7. Serta pemandu dalam pembuatan skripsi penulis yaitu kak bayu, kak Tristan (jujuk) dan kak antok, kating yang menjadi tempat bertanya disaat penulis bingung.
8. Imaje sebagai tempat wadah saya dalam belajar soft skill dan jaringan keluar mencari teman baru.
9. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2016.

Penulis

M Hendra Gunawan

NIM 01011181621007

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

Oleh :

M. Hendra Gunawan;

Prof. Dr.BadiaPerizade, M.B.A.,Ph.D; AfriyadiCahyadi, S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 pegawai dan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling serta jumlah responden 45 pegawai Non PNS. Metode pengumpulan 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 di Dinas Pariwisata Kota Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi kepala Dinas Pariwisata untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tipe pegawainya, yaitu tingkat kematangan pegawainya yang Non PNS tingkat kematangan (M1) dan tingkat kematangan (M2), maka gaya kepemimpinan yang harus digunakan yaitu intruksi (S1) dan konsultasi (S2).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT GOVERNMENT TOURISM OFFICE PALEMBANG

By :

M Hendra Gunawan;

Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

This research aimed to investigate the impact of leadership style on employee's work discipline. Government tourism office Palembang is chosen as the object of the research. The population in this study amounted to 102 employees and sampling using purposive sampling and the number of respondents 45 non-ASN/ servant employees. The result shows that leadership style has a significant impact on employee work discipline. Needless to say, it is beneficial for the head of the government to use a situational leadership style that suits his type of employee. This research is useful for the head of the Department of Tourism to use a leadership style that is appropriate to the type of employee, namely the maturity level of the non-PNS level of maturity 1 (M1) and level of maturity 2 (M2) employees, the leadership style that must be used namely instructions (S1) and consultation (S2).

Keyword : Leadership Style, work discipline

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : M Hendra Gunawan
NIM : 0101181621007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEBANG

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Badia parizade M.B.A..Ph.D

NIP 195307071979032001

Afriyadi Cahyadi, S.E., M. M

NIP198104022008011013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : M Hendra Gunawan

Jenis Kelamin : Laki - laki

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 24 Februari 1998

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat Rumah : Jln. D I Panjaitan, Ir. Pegagan Rt 48 Rw 15

Alamat E-mail/No. Hp : hendrabae701@gmail.com / 081927678731

Pendidikan Formal

SD : Negeri 107 Palembang

SMP : Negeri 30 Palembang

SMA : Sriguna Palembang

Pendidikan Non-Formal

Pengalaman Organisasi : - Anggota IKAMMA FE UNSRI 2016
- Anggota IMAJE FE UNSRI 2017
- Director Enterprenuer YOT Palembang 2018- 2019
- Director Program YOT Palembang 2019-2021
- Anggota Paintastic kids

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	/
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	II
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	III
MOTTO.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
UCAPAN TERIMAKASIH	VI
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA).....	IX
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	X
RIWAYAT HIDUP.....	XI
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
<u>BAB 1</u> PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Masalah.....	2
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	24

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada Tahun 2018	4
Table 1. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada Tahun 2018.....	8
Table 1. 3 Umur pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada tahun 2018	9
Table 1. 4 Tingkat Kehadiran Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS Dinas Parawisata Kota Palembang Pada Januari –Desember 2018	10

Daftar Gambar

Gambar 1 Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard.....	5
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER.....	60
LAMPIRAN OUTPUT SPSS 2.....	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh diperlukan untuk menghadapi persaingan yang ketat disegala bidang organisasi maupun perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat digunakan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau berkerja dengan keahlian secara maksimal. Sukses atau gagalnya perusahaan atau organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen dalam mendorong para pegawai atau anggota organisasi untuk mengikuti aturan atau kebijakan perusahaan/ organisasi.

Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), yaitu orang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Mengingat tugas seorang pemimpin ialah mempengaruhi pegawai atau bawahannya maka agar efektif perlu diberikan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik. Dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin.

Menurut “Kreitner dan Kinicki (2005:299) kepemimpinan atau *leadership* didefinisikan sebagai suatu cara pemimpin mempengaruhi bawahannya agar bisa berkerja dengan sukarela sesuai dengan keinginan atau tujuan dari organisasi

atau perusahaan”. “Hersey dan Blanchard,(2005), gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan atau pegawai dalam bekerja karena perbedaan level dari pegawai atau karyawan tersebut membuat mereka bekerja sesuai dengan kemampuannya sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan membantu mereka”.

Dinas Pariwisata adalah sebuah instansi pemerintah yang berjalan atau bertugas dalam pariwisata, yang bertujuan untuk mengenalkan tempat-tempat wisata yang berada di Kota maupun daerah asalnya, agar dapat menjadi sebuah destinasi bagi para pelancong atau wisatawan dari luar daerah tersebut atau luar negeri, serta membuat daerah atau kota tersebut tinggi kunjungan dari luar daerah maupun luar negeri. Penulis akan meneliti di Dinas Pariwisata Kota Palembang, hal yang akan penulis teliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Dinas Pariwisata Kota Palembang yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin No.3, Talang Semut, Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121, ialah sebuah instansi yang bertugas untuk mengenalkan pariwisata yang ada di Kota Palembang, agar Kota Palembang dapat menjadi salah satu Kota dengan destinasi yang menarik serta dapat dikenal oleh dunia internasional.

Dinas Pariwisata Kota Palembang dipimpin oleh bapak Ir. H. Km. Isnaini Madani, Mt, M.Si., pada tahun 2016-2019, Penulis hanya mengambil satu pimpinan atau Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang, berdasarkan data yang

didapat, Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang tersebut memimpin 102 pegawai yang terdiri dari pegawai PNS dan Non PNS pada tabel 1.1.

Table 1.1 Jumlah pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada Tahun 2018

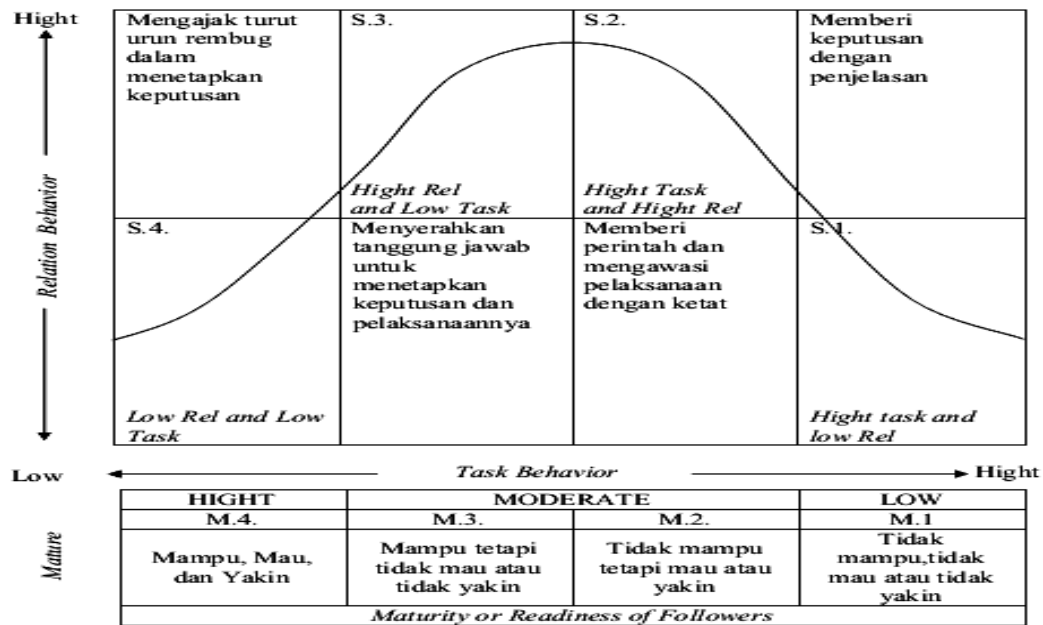
Nama- Nama Bidang	Jumlah PNS	Jumlah Non PNS	Jumlah Total
Pegawai Dinas Pariwisata Palembang	57	45	
Jumlah	57	45	102

Sumber: Sub-bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 bahwasanya jumlah PNS 57 orang sedangkan Non PNS 45 orang dan jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Pariwisata Kota Palembang ini ialah 102 pegawai.

Perilaku tugas adalah pemimpin harus lebih memperhatikan pegawai atau bawahannya dalam memberikan arahan, bagaimana cara kerjanya, kapan dan harus bagaimana, sehingga bawahan tersebut mengerti apa yang diinginkan oleh pimpinan. Perilaku hubungan adalah pemimpin harus lebih tau atau lebih banyak komunikasi dengan bawahannya, jika hubungan komunikasi itu baik maka apa yang disampaikan atau yang diinginkan oleh pimpinan akan lebih mudah dipahami oleh bawahannya oleh sebab itu perilaku hubungan itu sangat penting

Gambar 1 Model Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard



Sumber : Miftah Thoha 2007 “ Kepemimpinan dalam Manajemen”

Berdasarkan gambar di atas hubungan antara tingkat kematangan para pengikut atau bawahan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan, hubungan tersebut dapat diikuti uraian penjelasannya sebagai berikut,”(Thoha,2007):

1. S1 (Instruksi), diberitahukan kepada pengikut yang rendah kematangannya. Orang-orang yang tidak mampu dan tidak mau (M1) memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu serta tidak kompeten atau tidak memiliki keyakinan. Dalam banyak kasus ketidak inginan mereka merupakan akibat dari ketidak yakinan atau kurangnya pengalaman dan pengetahuannya berkenaan dengan suatu tugas. Dengan

demikian, gaya pengarah (S1) memberikan pengarah yang jelas dan spesifik.

2. S2 (Konsultasi), adalah untuk tingkat kematangan rendah kesedang. Orang-orang yang tidak mampu tetapi berkeinginan (M2) untuk memikul tanggung jawab, memiliki keyakinan tetapi tidak memiliki ketrampilan. Dengan demikian, gaya konsultasi (S2) yang memberikan perilaku pengarah, karena mereka kurang mampu, juga memberikan perilaku mendukung untuk memperkuat kemampuan dan antusias, tampaknya merupakan gaya yang sesuai digunakan bagi individu pada tingkat kematangan.
3. S3 (Partisipatif), adalah pada tingkat kematangan dari sedang ketinggian. Orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan (M3) untuk melakukan tugas yang diberikan. Ketidakinangan mereka itu sering kali disebabkan karena kurangnya keyakinan. Namun bila mereka yakin atas kemampuannya tetapi tidak mau, maka keengganan mereka untuk melaksanakan tugas tersebut lebih merupakan persoalan motivasi dibandingkan dengan persoalan keamanan. Dengan demikian, gaya yang mendukung tanpa mengarahkan, partisipasi, (S3) mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi untuk ditetapkan bagi individu pada tingkat kematangan ini.
4. S4 (Delegasi), adalah pada tingkat kematangan yang tinggi. Orang-orang tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk tanggung jawab (M4). Dengan demikian, pimpinan

memberikan sedikit pengarahan atau dukungan, memiliki tingkat kemungkinan efektifitas yang paling tinggi dengan individu-individu dalam tingkat kematangan”.

Setelah melakukan studi pendahuluan dan wawancara secara langsung kepada pegawai Sub-bag Kepegawaian dan Umum Pariwisata Kota Palembang pada tanggal 28 Maret 2019, bahwa masih ada ketidakcocokan gaya kepemimpinan pada pegawai Non PNS, seperti:

1. Kepala Dinas Pariwisata yang dianggap pegawai Non PNS terlalu baik dan ketidaktepatan gaya kepemimpinan yang diberikan sehingga membuat beberapa pegawai Non PNS menyimpang dari peraturan seperti hal absensi.
2. Kepala Dinas Pariwisata tidak memberlakukan hukuman dan sanksi yang tegas terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, hal ini dibuktikan dengan pemimpin tidak pernah mengeluarkan surat peringatan kepada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas.

(Sumber: Pegawai PNS divisi Sub-bag Kepegawaian dan Umum Dinas Pariwisata Kota Palembang).

Penulis tertarik dari penjelasan pegawai PNS di divisi Sub-bag Kepegawaian dan Umum Dinas Pariwisata Kota Palembang bahwa Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang orangnya baik, tidak pernah marah kepada bawahan dan apabila pegawai tersebut datangnya selalu tepat waktu pada akhir bulan akan diberikan sebuah hadiah (*reward*).

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut bahwa pemimpin atau Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang menggunakan gaya kepemimpinan delegatif kepada semua pegawai PNS maupun Non PNS, sedangkan hal tersebut kurang tepat karena perbedaan kematangan antara pegawai yang PNS dan Non PNS, karena pegawai Non PNS itu pegawai yang bertipe M1 dan M2.

Serta penyebab kematangan Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS berbeda itu bisa disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta lingkungan dalam berkerja. Dibuktikan dengan tabel 1.2, yaitu tingkatan pendidikan pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang .

Table 1. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada Tahun 2018

Pendidikan	PNS	Non PNS
SLTA	8	21
D1	0	0
D3	5	4
S1	26	18
S2	18	2
Total	57	45

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.2, bahwa jumlah pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang dengan lulusan SLTA paling banyak dipegawai Non PNS oleh karena itu pengaruh dilingkungan kerja sangat bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan perbedaan umur juga mempengaruhi kematangan para pegawai dapat dilihat pada tabel 1.3.

Table 1. 3 Umur pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pariwisata Kota Palembang Pada tahun 2018

Tahun	PNS	Non PNS
20-30	0	35
30-40	20	10
40-50	24	0
50-60	13	0
Total	57	45

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Palembang

Pegawai Non PNS kebanyakan atau dominan dengan umur 20-30 tahun sehingga perbedaan kematangan dalam hubungan dengan pimpinan atau dengan pegawai yang lebih senior lebih terlihat, sehingga lingkungan kerja sangat penting apabila lingkungan kerja tidak mendukung membuat para pegawai Non PNS menjadi tidak disiplin kerja.

Menurut “Robbins, (2004:28) disiplin kerja ialah suatu sikap para bawahan atau pegawai dalam mengikuti peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis akan dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja untuk melakukannya. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas”. Menurut “Rivai, (2005:444) untuk mengukur disiplin kerja pegawai dapat dilakukan melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja Etis”.

Setelah diberikan sebuah motivasi dari Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang berupa *reward* kepada para pegawai namun pada pelaksanaan kegiatannya ada beberapa pegawai Non PNS yang bolos atau tidak hadir tanpa keterangan dilihat pada tabel 1.4 yaitu tingkat kehadiran tanpa keterangan pegawai PNS dan pegawai Non PNS.

Table 1. 4 Tingkat Kehadiran Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS Dinas Parawisata Kota Palembang Pada Januari –Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai PNS	Tanpa Keterangan	Persentase (%)	Jumlah Pegawai Non PNS	Tanpa Keterangan	Persentase (%)
Januari	57	-	0	45	-	0
Februari	57	-	0	45	4	9
Maret	57	-	0	45	3	9
April	57	-	0	45	3	9
Mei	57	-	0	45	-	0
Juni	57	-	0	45	-	0
Juli	57	-	0	45	-	0
Agustus	57	-	0	45	2	8
September	57	-	0	45	7	19
Oktober	57	-	0	45	5	11
November	57	-	0	45	4	9
Desember	57	-	0	45	12	29
Jumlah	684	0	0	540	40	103
Total						19

Sumber : Data Absensi Dinas Pariwisata Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.4, hasil absensi dari Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS terlihat dengan jelas berbedaanya, Pegawai PNS selama bulan Januari-Desember tidak ada satu pun absen tanpa keterangan sehingga gaya kepemimpinan yang dilakukan Kepala Dinas Pariwisata Kota Palembang sudah

terlaksanakan dengan baik, sedangkan Pegawai Non PNS pada bulan Februari, Maret, April, Agustus, September, Oktober, November dan Desember ada beberapa yang tidak hadir tanpa keterangan.

Menurut Paul Hersey dan Kennet Blanchard dikutip oleh “(Thoha, 1983:74-76) pemimpin haruslah situasional, karena setiap keputusan pemimpin yang sesuai situasi akan membuat keberhasilan buat timnya atau bawahannya karena bisa menyesuaikan apa yang diperukan oleh bawahannya”. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan seseorang menghadapi kelompok secara keseluruhan harus berbeda- beda dengan menghadapi individu anggota kelompok, demikian pula perilaku kepemimpinan manajer dalam menghadapi tiap- tiap individu harus berbeda- beda tergantung kematangannya masing- masing punya perbedaan tingkat kematangan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Dinas Parawisata Kota Palembang, untuk mengetahui jenis gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Dinas Parawisata Kota Palembang. Oleh sebab itu penulis menyimpulkan/ mengangkat Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat mengidentifikasi dan menguraikan rumusan masalah yaitu Bagaimana Pengaruh

Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai sipil di Dinas Parawisata Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam penulisan ini adalah : “Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai Non PNS pada Dinas Pariwisata Kota Palembang.”

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yaitu dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. 2017. *Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar*. **EuroMed Journal of Business**, Vol. 12 Issue: 2, doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003, 163–188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Metodologi Penelitian**. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Ari Cahyo Suminar M. Djudi Mukzam Ika Ruhana. 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 No. 2 September 2015.
- Aries Susanty, S. W. B. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). **Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro**.
- Baihaqi, M. F. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). **Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang**. (Dipublikasikan).
- Blanchard, H, Paul, Hersey and Kenneth. 2005. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. 4th Ed. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta :Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- I Gusti Ngurah Truly Mahendra, Ida Aju Brahmasari, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruangs Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. **JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen** Vol. 1 No.1.hal. 22 – 42.
- Ghozali, Imam. 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Djanbatan, Jakarta

Gusti Agung Ayu Maya Prabasari I Gusti Salit Ketut Netra, 2013, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. **E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.**

Kadek Yudi Prawira Jaya, I Gst. Ayu Dewi Adnyani 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali, **E – JurnalManajemen Unud**, Vol. 4, No.9, 2015:2702-2721, ISSN : 2302-8912.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)**. Jakarta: SalembaEmpat.

Made Gerry Dwi Handara dan Ni Wayan Mujiati, 2012, Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. **E- Jurnal Manajemen.**

Pahmi, Idrus Taba, Mahlia Muis, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. **EJMA,**

Rendyka Dio Siswanto, & Hamid, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi *Human Resources Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia). **JurnalAdministrasi Bisnis**, Vol. 42 No.1, 189–198.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rivai, Veithzal. 2005, “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Robbins. 2004. **Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia**, Jilid Kesatu. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.

Silva Ardelia & Kasmiruddin.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) UP II Sungai Pakning. **Jurnal Administrasi Publik (JAP)**, 3(7), 1268–1272.

Shella Prahasti dan Wahyono, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen,<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, M. M. ,2017. *Factors Affecting Employee Performance of* PT. Kiyokuni Indonesia. **International**

Journal of Law and Management, Vol. 59 Issue: 4, doi: 10.1108/IJLMA-03-2016-0031

Suryafitra Muttaqin, Mochammad Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang), **IJMA** Vol 41, No 1.

Sugiyono.2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono 2015. **Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)**. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Administratif**. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung; PT Refka Aditama.

Sekaran, Uma. 2011.**Metode Penelitian untuk Bisnis**.Jakarta: Salemba Empat.

Toha, Miftah. 2007. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. 1983. **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta: Rajawali Pers

Thoha, Miftah, 2013, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta

Vico Wenti Rumondor, 2013, **Motivasi, Disiplin Kerja, DanKepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan**.VOL 1, NO 4 (2013) **Jurnal Emba**, HAL 936 – 1053.

