

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA SEJIRAN  
SETASON KOTA MUNTOK**



Skripsi Oleh:

**RIRIS ALIMAH**

**01011181320076**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Sala Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

**KEMENTERIANPENDIDKAN DAN KEBUDAYAAN**

**FAKULTAS EKONOMOI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UNJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN**

**KERJA PDAM TIRTA SEJIRAN SETASON**

**KOTA MUNTOK**

Disusun Oleh :

Nama : Riris Alimah  
NIM : 01011181320076  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : 10 Maret 2020



Prof Dr. Badia Perizade, M.B.A  
NIP. 195307071979032001

Anggota

Tanggal : 16 Maret 2020



Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A  
NIP. 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PDAM TIRTA SEJIRAN SETASON  
KOTA MUNTOK**

Disusun oleh

Nama : Riris Alimah  
NIM : 01011181320076  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 06 Juni 2020

Ketua,



Prof. Dr. Badia Perizade M.B.A  
NIP. 195307071979032001

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP.195607011985031003

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



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

## SURAT PERNYATAAN ABSTAKSI

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa:

Nama : Riris Alimah

Nim : 01011181320076

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja PDAM Tirta Sejiran  
Setason Kota Muntok

Setelah kami periksa cara penulisan grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Tanggal, 05 juli 2020

Pembimbing Skripsi

Ketua



Prof Dr. Badia Perizade M.B.A

Nip. 195307071979032001

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A

Nip. 195105121978031002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riris Alimah

Nim : 01011181320076

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM  
TIRTA SEJIRAN SETASON KOTA MUNTOK**

Pembimbing :

Ketua : Prof Dr. Badia Perizade M.B.A

Anggota : Drs. H. Supardi A Bakri M.P.A

Tanggal ujian 15 Juni 2020

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 sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dikarnakan sanksi.

Indralaya, 05 Juli

2020



Riris Alimah

01011181320076

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Keberhasilan bukan milik  
Orang yang pintar tapi  
Keberhasilan adalah  
Kepunyaan orang mau  
berusaha*

*Bj. Habibie*

*Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :*

- ❖ Ayahandaku Adenan dan Alm Ibunda Anniati tercinta*
- ❖ Kedua Adikku Risan Hafid dan Lisa Safitri*
- ❖ Almamaterku*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
3. Ketua jurusan beserta staf jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Kedua orangtuaku tercinta

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Karena berkat rahmat dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran, petunjuk, bantuan, serta doa dari berbagai pihak mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Isn Andriana S.E., M.Fin. Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D selaku Pembimbing I Skripsi
6. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku Pembimbing II Skripsi
7. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. Kedua orang tua tercinta Adenan dan Alm Asniati, serta
9. Kedua Adikku Risan Hafid dan Lisa Safitri atas segala doa, nasehat, kesabaran, dan kasih sayang yang selalu menyertai penulis
10. Kedua sahabat baikku Ila Marlina dan Faradila Riski Cahya
11. Teman-teman kosan yang sama-sama menjalani kehidupan di Indralaya
12. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Semoga Allah SWT membalas semua budi baiknya dan berkah kepada kita ssemua, amin



## **RIWAYAT HIDUP**

**Nama Mahasiswa : Riris Alimah**

**Jenis Kelamin : Perempuan**

**Tempat Tanggal Lahir : Pangek, 10 Januari 1995**

**Agama : Islam**

**Status : Mahasiswa**

**Alamat Rumah (orang tua) : Desa Pangek Kab Bangka Barat-Muntok, Bangka  
Belitung**

**Alamat Email : ririsalimah56@gmail.com**

### **Pendidikan Formal**

**Sekolah Dasar : SDN 416 Simpang Teritip**

**Sekolah Menengah Pertama; SMPN 01 Simpang Teritip**

**Sekolah Menengah Atas : SMAN 01 Simpang Teritip**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ABSTRAKSI .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XVI</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XVII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Teori –teori Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Karakteristik Kepemimpinan .....	13
2.1.4 Tipe Kepemimpinan .....	14
2.1.5 Indikator Kepemimpinan .....	16
2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	17
2.1.7 Fungsi-fungsi Kepemimpinan .....	18

2.1.8 Pengertian Pemimpin .....	18
2.1.9 Kepemimpinan dan Kekuasaan .....	19
2.1.10 Gaya Kepemimpinan .....	21
2.2 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
.....	
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	24
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	25
2.2.4 Cara Menegakan Disiplin Kerja .....	26
2.3 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja .....	28
2.4 Penelitian Terdahulu .....	29
2.5 Kerangka Konseptual.....	30
2.6 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber data.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Informasi .....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Populasi dan Sampel .....	34
3.6.1 Populasi .....	34
3.6.2 Sampel .....	35
3.7 Instrumen Penelitian.....	35
3.7.1 Uji Validitas .....	35
3.7.2 Uji Realibilitas.....	36
3.8 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	36
3.9 Uji Hipotesis.....	38
3.10 Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.2 Profil Perusahaan .....	41

4.2.1	Visi dan Misi.....	42
4.2.4	Produk dari Prusahaan Air Minum Tirta Sejiran Setason.....	42
4.2.5	Struktur Kepemimpinan.....	42
4.3	Profil Responden.....	43
4.3.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.3.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.3.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
4.4	Pengujian Kuesioner .....	45
4.4.1	Uji Validitas .....	46
4.4.2	Uji Realibilitas.....	49
4.5	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden.....	49
4.5.1	Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan.....	50
4.5.2	Kesimpulan Atas Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan .....	55
4.5.3	Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	56
4.5.4	Kesimpulan Atas Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	60
4.6	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
	<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1	Kesimpulan .....	66
5.2	Saran .....	66
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok .....	6
Tabel 1.2 Jumlah Pemberhentian Hubungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok.....	7
Tabel 3.1 Komposisi Pegawai dan Badan Dewan Pengawas .....	34
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel DisiplinKerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas.....	49
Tabel 4.7 Frekuensi Responden Menurut Pernyataan Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.8 Frekuensi Responden Menurut Pernyataan DisiplinKerja .....	56
Tabel 4.9 Koefisiensi Regresi Linear Sederhana .....	61
Tabel 4.10 Koefisiensi Korelasi dan Determinasi.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	63

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE WORK DISCIPLINE OF THE EMPLOYEES PDAM TIRTA SEJIRAN SETASON IN THE MUNTOK CITY**

*This study aims to determine the Effect of Leadership on the Work Discipline of PDAM Tirta Sejiran Setason, Muntok City. The variables in this research are leadership as an independent variable and work discipline as the dependent variable. The population in this study were 52 people from 56 employees of PDAM Tirta Sejiran Setason City of Muntok and the Sampling technique used Purposive Sampling. Data collection methods used in this study are primary data obtained from questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that leadership had no significant effect on the work discipline of PDAM Tirta Sejiran Setason employees in Muntok City. The advice given for the creation of good work discipline is that a leader must be able to adjust his leadership to the current situation.*

**Keywords : Leadership, Employee Discipline**

*Advisor I*



**Prof Dr. Badia Perizade M.B.A**  
**M.P.A**

**Nip. 195307071979032001**

*Advisor II*



**Drs. H. Supardi A Bakri**

**Nip. 195105121978031002**

*Head of Manajement Departement*



**Isni Andriana, S.E Fin., Ph.D**

**Nip. 197509011999032001**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN**

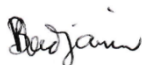
## **KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA SEJIRAN**

### **SETASON KOTA MUNTOK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok. Variabel dalam penelitian adalah kepemimpinan sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang dari 56 karyawan di PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposif Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok. Saran yang diberikan agar terciptanya disiplin kerja yang baik adalah seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan kepemimpinannya dengan situasi yang sedang berlangsung.

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

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Badia Perizade M.B.A**

**Nip. 195307071979032001**

**Pembimbing II**



**Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A**

**Nip. 195105121978031002**

**Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**

**NIP. 197509011999032001**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.1 Latar Belakang**

Didalam kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatannya, faktor manusia disini meliputi pemimpin dan bawahannya. Kedudukan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu instansi sangatlah penting. Oleh karena itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia agar pengelolaan itu dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Namun proses dimana untuk melakukan suatu perubahan pada perusahaan dengan individu tersebut tidaklah mudah sebab menyatukan suatu pemikiran yang berbeda sangatlah sulit. Miftah Thoha (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi judul yang menarik untuk dibahas dan dapat diteliti karena sistem kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi disiplin, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam metode kepemimpinan ini paling sering diamati dan menjadi suatu topik pembahasan. Kepemimpinan sebagai suatu organisasi dikatakan berhasil apabila dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi dan teknik-teknik manajemen C. Turney (2010:74). Menurut Gibson (2011) kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain Hersey (2004:29). Sosok kepemimpinan adalah salah satu contoh yang dapat memotivasi para karyawan sebab kepemimpinan dijadikan sebagai sumber motivasi. Kepemimpinan itu sangat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja



agar dapat mencapai tujuan dengan saling mempengaruhi satu sama lain. Menurut Rivai (2003:2), memberikan beberapa contoh tentang fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Menciptakan visi dan rasa aman
2. Membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya
3. Menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan berlainan
4. Membantu pembicaraan yang cakap melalui dialog
5. Membantu menggunakan pengaruh mereka
6. Memfasilitasi
7. Memberi semangat pada yang lain
8. Menopang tim yang bertindak sebagai model

Menurut Robbin (2006:6) kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif atau menyelesaikan konflik diantara anggotanya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, dan mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi sesuai dengan keinginan pemimpin Kartono (2006:10).

Dalam meningkatkan suatu perusahaan disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena tingkat kedisiplinan suatu perusahaan merupakan suatu tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik ataupun tidak. Disiplin juga digunakan sebagai kontrol karyawan terhadap tugas-tugasnya agar sesuai dengan prosedur dan tata tertip perusahaan baik itu dilingkungan kantor ataupun dilapangan pada saat jam kerja. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang

manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhinya (Hasibuan, 2000 : 190).

Dalam hal ini aspek yang mempengaruhi terhadap kepemimpinan adalah sumber daya manusia yaitu dimana para karyawan mengerjakan suatu tugas dengan tepat waktu atau kedisiplinan kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006 : 199).

Apabila suatu organisasi ingin mengusahakan agar kinerja pegawainya meningkat maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai 2003:443).

Disiplin merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen baik perusahaan, instansi pemerintah maupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2015:4) kedisiplinan dapat dilihat dari karyawan datang dan pulang tepat waktu. Dalam keterlambatan hadir, pulang sebelum waktunya dan tidak berada ditempat kerja selama jam kerja yang berakibat hasil pekerjaan tidak efektif dan efisien karena menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sejiran Setason adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Bangka Barat yang didirikan pada tahun 2010 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Barat Nomor 16 Tahun 2011 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sejiran Setason Pemerintahan Kabupaten Bangka Barat. Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Tirta Sejiran Setason mengkhususkan memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan akan air bersih.

PDAM Tirta Sejiran Setason merupakan badan penyelenggara, pengelolaan, dan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat dikabupaten Bangka Barat dan sekitarnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum dalam rangka menjalankan fungsinya tersebut kegiatan perusahaan meliputi pelayanan umum/jasa, penyelenggaraan pemanfaatan umum, pemupukan pendapat. PDAM Tirta Sejiran Setason selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan dan jasa terhadap konsumen. Objek pada penelitian ini adalah kantor PDAM Tirta Sejiran Setason dimana penelitian yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan wawancara pada tanggal 2 Desember 2015 kepada Bapak Herman Efendi Sh, mengenai kedisiplinan karyawan di PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan yaitu :

1. Pemimpin tidak memberlakukan hukuman dan sanksi yang tegas terhadap bawahannya yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.
2. Pemimpin tidak terlalu memperhatikan bagaimana kerja pegawainya
3. kurangnya komunikasi antara pemimpin terhadap bawahannya.

*Sumber : Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok*

Masalah kepemimpinan di PDAM Tirta Sejiran Setason sangat berpengaruh terhadap pekerjaan para karyawan. Kepemimpinan berdampak sangat cukup besar terhadap kemajuan perusahaan jika dibiarkan maka akan berdampak terhadap bagaimana kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan untuk memajukan perusahaan, salah satunya antara lain masalah kedisiplinan. Masalah yang terjadi yaitu ketidakhadiran karyawan kekantor. Berikut adalah

tabel mengenai data ketidakhadiran karyawan pada PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok Tahun 2015-2018

**Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok Tahun 2015-2018**

<b>Bulan</b>	<b>2015</b>	<b>%</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>	<b>2017</b>	<b>%</b>	<b>2018</b>	<b>%</b>
Januari	4	7,69	3	5,76	6	11,53	6	11,53
Februari	2	3,84	5	9,61	6	11,53	9	17,30
Maret	3	5,76	6	11,53	9	17,30	8	15,38
April	1	1,92	5	9,61	5	9,61	8	15,38
Mei	-	-	4	7,69	-	-	3	5,76
Juni	2	3,84	5	9,61	-	-	3	5,76
Juli	3	5,76	5	9,61	3	5,76	2	3,84
Agustus	8	15,3	-	-	5	9,61	4	7,69
September	5	9,61	4	7,69	6	11,53	-	-
Oktober	2	3,84	2	3,84	2	3,84	6	11,53
November	3	5,76	7	13,46	2	3,84	3	5,76
Desember	6	11,53	8	15,38	-	-	6	11,53
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>		<b>54</b>		<b>44</b>		<b>58</b>	

*Sumber: Badan Pengelolaan Daerah air Minum Tirta Sejiran Setason*

Dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason paling tinggi terdapat pada tahun 2018, yang dapat dilihat pada bulan Januari, Februari Maret, April, dan Oktober. Perbandingan peningkatan ketidakhadiran karyawan tertinggi dapat dilihat pada bulan februari dimana pada tahun 2015 jumlah ketidakhadiran sebanyak 2 orang atau (3,84%), tahun 2016 sebanyak 5 orang atau (9,6%), tahun 2017 sebanyak 6 atau (11,53%) dan tahun 2018 sebanyak 9 orang atau (17,30%). Mengapa ketidakhadiran dapat dikatakan tinggi karena menurut Flippo dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” tingkat ketidakhadiran maksimal diperoleh hanya 5%, jika suatu perusahaan memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi dari 5% maka perusahaan tersebut memiliki tingkat absensi yang terlalu tinggi. Kondisi yang demikian disebabkan karena kesadaran untuk meningkatkan kedisiplinan masih rendah, hal ini tentu dapat merugikan perusahaan karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk melihat tindakan yang dilakukan pemimpin perusahaan dalam menanggapi ketidakhadiran yang terjadi dapat dilihat pada tabel jumlah pemberhentian hubungan kerja karyawan.

**Tabel 1.2 Jumlah Pemberhentian Hubungan Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok Tahun 2015-2018**

<b>Bulan</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Januari	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0
April	0	0	0	2
Mei	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	1
September	0	0	4	1
Oktober	0	0	0	0
November	0	0	0	2
Desember	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

*Sumber: Badan Pengelolaan Daerah air Minum Tirta Sejiran Setason*

Pada tabel 1.2 diatas diketahui sepanjang tahun 2015-2016 tidak terjadi pemberhentian, namun pada Tahun 2017 dan 2018 terjadi pemberhentian hubungan kerja yang terjadi pada bulan September 2017 dan pada bulan April, Agustus, September dan November 2018. Hal ini dilakukan untuk menindaklanjuti karyawan yang bertindak buruk, dan pimpinan melakukan pemberhentian kepada karyawan sebagai contoh kepada karyawan lain untuk tetap mentaati peraturan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja karyawan pada umumnya tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin harus terus mengawasi, agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik. Jika pemimpin tidak terus mengawasi kedisiplinan maka akan dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja perusahaan yang bisa terancam dan akan berdampak negatif bagi karyawan terlebih pada perusahaan tersebut. Berdasarkan fenomena yang dijelaskan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai kepemimpinan Tirta Sejiran Setason Kota Muntok. Untuk itu penulis mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dibuat berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Sejiran Setason Kota Muntok?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengkaji Apakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Sejiran Setason di Kota Muntok.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Seberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan dan manfaat kepada peneliti berikutnya tentang variabel yang diteliti dalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

### **2. Aspek Praktis**

Memberikan masukan untuk lembaga atau perusahaan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk memberikan pengawasan terhadap disiplin kerja kepada karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Any, Isvandiar. 2018, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang” *jurnal JIBEKA*, Vol. 12, No:1 (17-22)
- Alex S, Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia* Edisi ke 4 , Jakarta: Ghalia Indonesia
- Dessler 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba Empat
- Dalf, Richad L, 2011. *Era Baru Manajemen*, Terj. Edisi kesembilan buku II bekerjasama dengan Tirta Maria, Jakata: Salemba
- Gorda, 2010, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Bali, .Denpasar: Penerbit Astraba Bali
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2,BPFE Yogyakarta 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Haji Masagung, Jakarta, 2000.
- Imam, Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Ponorogo
- Kartono Kartini 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta
- Kartono Kartini 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Liyas, Jeli Nata, 2017,”Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No.2
- Mathis, R. L & J.H. Jackson, 2006, *Human Resours Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martinis Yamin dan Maisah 2010, *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*, Bogor: IPB Press

- Mayowan, Yuniadi, 2016, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.41, No. 1
- Mulyadi, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Robbin, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbin, Stephen p, 1996. *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid 11), Alih Bahasa Hidayana Pujatmaka, Jakarta, Prehallindo
- Panggabean, S, Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Saydam, Ghazali, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta,
- Simora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke 3. STIE YKPN Yogyakarta
- Siregar, Aliwardana, 2011 “Pengaruh perilaku Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Dinas perikanan dan Kelautan provinsi Sumatera Utara”, *Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan* Vol.4 No.1
- Siagan, Sondang P. 2010, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta
- Sutikno, 2014, *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Sholeha, Lilis Karnita, 2012, “Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol.6, No. 1 (39-50)
- Thoha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Persada Media
- Thoha, Miftah. 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, *Devisi Buku Perguruan Tinggi* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Umar, Husein, 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru, Cetakan Keempat, Jakarta: Raja Grafindo Persada



Umar, Husein, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. SUN.

Rivai, Veithzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wilson, 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama

Winarni, 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Yulk, Gary, 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi ke-5, Jakarta: PT Indeks