



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000**

**SKRIPSI**

Widad Zulfa Amalia

1802025124

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2023**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000**

**SKRIPSI**

**Widad Zulfa Amalia**

**1802025124**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023**

#### PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 22 Januari 2023



(Widad Zulfa Amalia)

1802025124

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
BEKASI 17000**


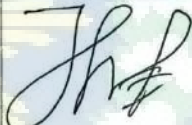
**NAMA** : **WIDAD ZULFA AMALIA**

**NIM** : **1802025124**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

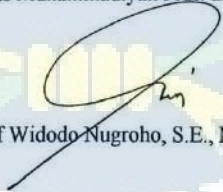
**TAHUN AKADEMIK** : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

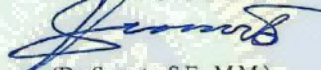
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS  
INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000**

Yang disusun oleh:  
Widad Zulfa Amalia  
1802025124

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 08 Februari 2023

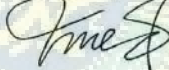
**Tim Penguji**

Ketua merangkap anggota :



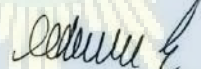
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris merangkap anggota :



(Nur Hadiyazid Rachman, S.SI., M.M.)

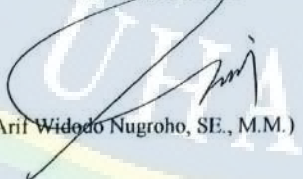
Anggota :



(Herwin Kurniawan, S.E., M.M.)

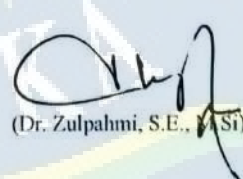
**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, SE., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Widad Zulfa Amalia  
NIM : 1802025124  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 22 Januari 2023

Yang menyatakan



(Widad Zulfa Amalia)

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Penulis sangat menyadari di dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan-kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

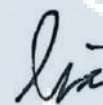
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulfahmi, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI, M.Pd.I., Selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., Selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Pahman Habibie, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
11. Ayah dan Mamah selaku orang tua, yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang tak terhitung besarnya dalam menjalankan kehidupan sampai saat ini sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman saya Alfi, Owi, Kak Dian, Siti, Amel dan Hana yang sudah memotivasi saya dan memberikan saya semangat setiap harinya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 22 Januari 2023

Peneliti



Widad Zulfa Amalia

NIM 1802025124



## ABSTRAK

**Widad Zulfa Amalia (1802025124)**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI 17000**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000 yang berjumlah 60 orang sebagai responden. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26.0. Hasil pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Widad Zulfa Amalia (1802025124)**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
BEKASI 17000**

*Thesis, Undergraduate Program in Management studies Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

*Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Work Discipline.*

*The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Leadership Style and Work Motivation on Employee Work Discipline. This type research uses descriptive quantitative. This sampling technique uses a saturated sample. The population in this study were employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000 totalling 60 people as respondents. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis processed using SPSS 26.0. The results in this study with a significance level of 5% found that: Leadership Style had a positive and significant effect on Employee Work Discipline, Work Motivation had positive and significant effect on Employee Work Discipline, and Leadership Style and Work Motivation together had a significant and positive effect on Work Discipline Employee.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vi
ii	
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
BAB V KESIMPULAN.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN.....	120
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	154

## DAFTAR TABEL

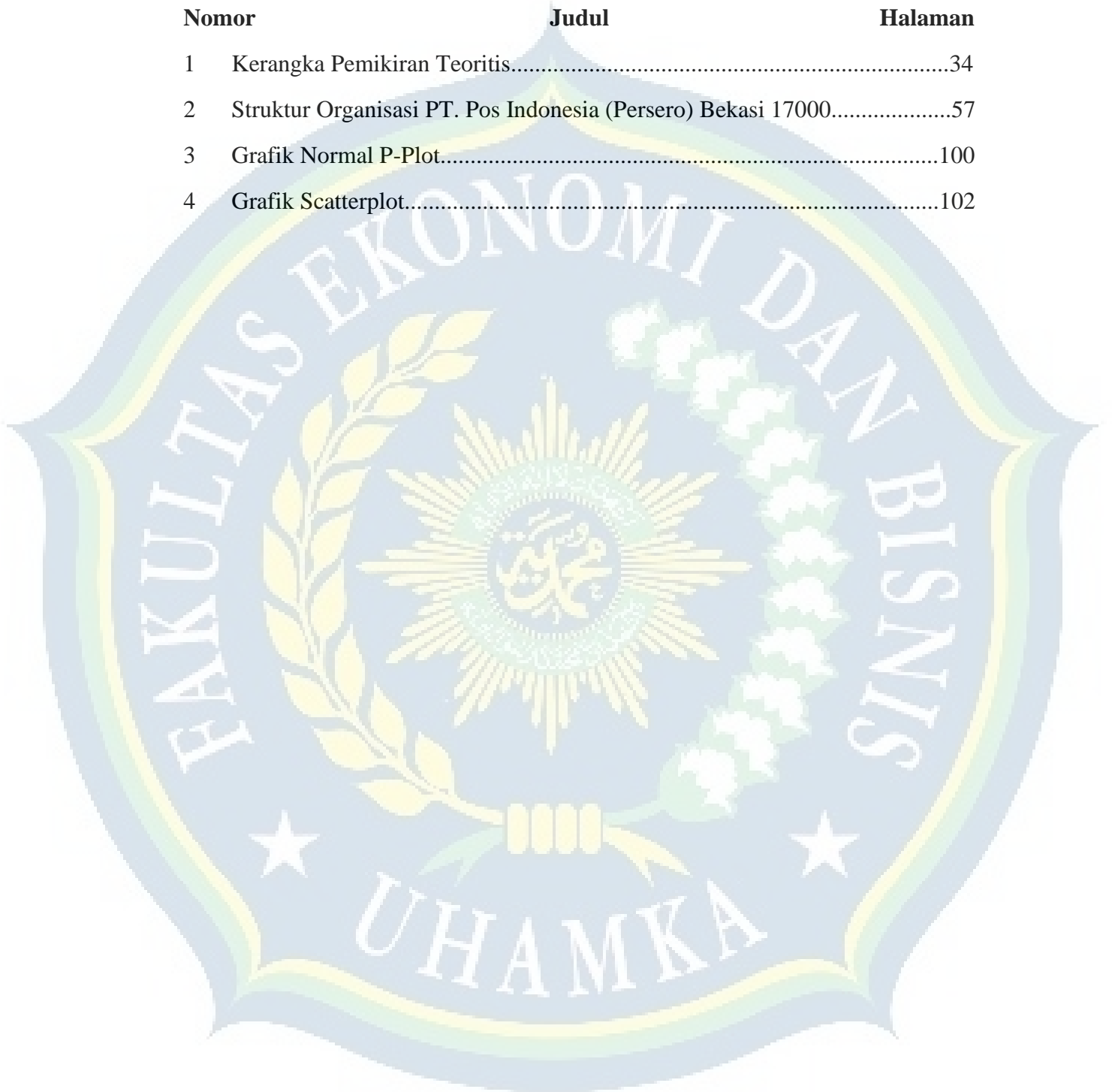
Nomor	Judul	Halaman
1	Data Cuti Karyawan Bulan Januari 2021 - Desember 2021.....	3
2	Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan.....	7
3	Hasil Pra Survei Motivasi Kerja.....	10
4	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
5	Operasional Variabel.....	39
6	Penilaian Skala Likert.....	44
7	Pedoman Interval Uji Reliabilitas.....	46
8	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	47
9	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	55
10	Karakteristik Responden Kategori Jenis Kelamin.....	59
11	Karakteristik Responden Kategori Usia.....	60
12	Karakteristik Responden Kategori Jabatan.....	60
13	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	63
14	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
15	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	64
16	Uji Reliabilitas.....	65
17	Analisis Statistik.....	66
18	Pimpinan saya menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahan.....	67
19	Pimpinan saya mampu menyelesaikan tugasnya sendiri dalam bekerja.....	68
20	Pimpinan saya selalu membuat keputusan secara musyawarah untuk keberhasilan perusahaan.....	69
21	Pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja.....	70
22	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.....	71
23	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.....	72

24	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.....	73
25	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.....	74
26	Pemimpin merupakan role model (panutan) saya dalam perusahaan.....	75
27	Pemimpin saya memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.....	76
28	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	77
29	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.....	79
30	Saya ingin meningkatkan karier saya agar dapat lebih berkuasa terhadap orang lain.....	80
31	Saya bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.....	81
32	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.....	81
33	Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karena menjadi sebuah tantangan baru untuk saya menjadi lebih baik.....	82
34	Saya senang berinteraksi dengan setiap karyawan lain.....	83
35	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja.....	84
36	Saya selalu ingin mendapatkan penghargaan atas pencapaian saya.....	85
37	Saya menjadi lebih semangat karena perusahaan memahami kebutuhan setiap karyawan.....	85
38	Perusahaan menjamin keamanan saya sehingga saya bisa lebih fokus dalam bekerja.....	86
39	Indikator Motivasi Kerja.....	88
40	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.....	89
41	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.....	90
42	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.....	91
43	Perusahaan harus berlaku adil kepada setiap karyawan.....	92

44	Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.....	92
45	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.....	93
46	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.....	94
47	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan.....	95
48	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.....	96
49	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.....	96
50	Indikator Disiplin Kerja.....	98
51	Uji Normalitas.....	100
52	Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
53	Hasil Uji Autokorelasi.....	102
54	Hasil Regresi Linear Berganda.....	103
55	Hasil Koefisien Parsial Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan.....	105
56	Hasil Koefisien Parsial Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.....	105
57	Korelasi Berganda.....	106
58	Hasil Koefisien Determinasi.....	107
59	Hasil Perhitungan Uji t.....	108
60	Hasil Perhitungan Uji F.....	109

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
2	Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.....	57
3	Grafik Normal P-Plot.....	100
4	Grafik Scatterplot.....	102



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Pra Kuesioner Penelitian.....	125
2	Kuesioner Penelitian.....	128
3	Data Hasil Kuesioner.....	133
4	Ouput Data SPSS.....	142
5	Tabel r.....	148
6	Tabel t.....	149
7	Tabel F.....	150
8	Tabel Durbin Watson.....	151
9	Surat Izin Penyebar Kuesioner.....	152
10	Surat Tugas.....	153
11	Lembar Konsultasi Skripsi 1.....	154
12	Lembar Konsultasi Skripsi 2.....	155
13	Daftar Riwayat Hidup.....	156



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap sektor organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kuat dalam menghadapi persaingan yang ketat. Pada aktivitas serta operasional pada perusahaan tentunya memiliki sistem sumber daya manusia (SDM) yang baik karena sumber daya manusia adalah peran penting pada sebuah perusahaan. mempromosikan para pekerja dengan melihat dari keterampilan yang dimiliki pada saat bekerja adalah salah satu fungsi maksimal yang bisa digunakan pada sumber daya manusia (SDM). Pada pendapat yang dibuat oleh Hasibuan dalam jurnal Irma Rosiana (2021), ialah manajemen sumber daya manusia (SDM) artinya pengetahuan serta keterampilan dalam mengelola ikatan dan peran para pekerja dalam membantu operasional perusahaan secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan masyarakat.

Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan pada aturan untuk membentuk perilaku yang terkendali dalam suatu organisasi. Disiplin karyawan merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Menurut Irawan dalam jurnal Lestari dan Sitasi (2018), disiplin kerja ialah ingatan serta harapan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang terkait. Disiplin yang bagus dapat mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dibebankan pada seorang individu.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000 ialah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang menyediakan layanan pos dan produk yang mendukung layanan pos. Dikarenakan luasnya cakupan kegiatan perusahaan dan terbatasnya kapasitas manajemen perusahaan, maka tidak dapat dihindari bahwa pengelolaan, pemantauan dan pengendalian semua kegiatan perusahaan tidak akan mungkin dilakukan dan pelayanan yang memuaskan mutlak diperlukan dari petugas pelayanan publik, layanan pos dan banyak layanan lainnya membebani karyawan secara individu.

Permasalahan dalam disiplin kerja yaitu masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak hadir tanpa bukti. Karyawan yang tidak mengikuti aturan akan diberikan teguran lisan, teguran tertulis, atau bahkan pemecatan. Hubungan antara gaya kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dengan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang rendah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang memberikan pelayanan profesional kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi penulis kepada bagian SDM, diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1.1

## Data Cuti Karyawan Bulan Januari 2021 - Desember 2021

Bulan Januari												
Kode	Cskts	Ckskd	Csk	Ckap	Cbm	Cth	Cbs	Cbsl	MTS	MOR	Cltp	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Pegawai	3	4	0	3	0	93	24	0	0	0	0	127
Hari Kerja	3	12	0	3	0	243	672	0	0	0	0	933
Bulan Februari												
Pegawai	3	1	0	1	0	106	24	1	0	0	0	136
Hari Kerja	5	3	0	2	0	258	672	6	0	0	0	946
Bulan Maret												
Pegawai	2	4	0	3	0	96	24	2	0	0	0	131
Hari Kerja	3	74	0	8	0	228	744	62	0	0	0	1119
Bulan April												
Pegawai	1	3	0	1	0	90	24	2	0	0	0	121
Hari Kerja	1	56	0	3	0	180	720	60	0	0	0	1020
Bulan Mei												
Pegawai	2	2	0	2	0	88	25	2	0	0	0	121
Hari Kerja	5	34	0	6	0	211	771	62	0	0	0	1089
Bulan Juni												
Pegawai	2	2	0	5	0	114	26	0	0	0	0	149
Hari Kerja	4	34	0	19	0	316	780	0	0	0	0	1153
Bulan Juli												
Pegawai	3	3	0	3	0	68	28	0	0	0	0	105
Hari Kerja	4	38	0	4	0	156	868	0	0	0	0	1070
Bulan Agustus												
Pegawai	2	5	0	10	0	63	29	0	0	0	0	109
Hari Kerja	3	46	0	18	0	118	872	0	0	0	0	1057
Bulan September												
Pegawai	5	3	0	9	0	71	28	1	0	0	0	117
Hari Kerja	5	62	0	20	0	156	840	11	0	0	0	1094

<b>Bulan Oktober</b>												
Pegawai	6	9	0	18	0	71	26	1	1	0	0	132
Hari Kerja	9	122	0	33	0	153	806	31	23	0	0	1177
<b>Bulan November</b>												
Pegawai	2	4	0	14	0	65	33	1	2	0	0	121
Hari Kerja	2	47	0	33	0	138	989	30	54	0	0	1293
<b>Bulan Desember</b>												
Pegawai	3	5	0	9	0	95	34	1	0	0	0	147
Hari Kerja	4	47	0	16	0	245	983	19	0	0	0	1314

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000, 2021.

Keterangan:

Cskts: Cuti Sakit tanpa Sertifikat Dokter

Cth: Cuti Tahunan

Csksd: Cuti Sakit dengan Sertifikat Dokter

Cbs: Cuti Besar

Csk: Cuti Sakit dengan Sertifikat Dokter > 14 hari

Cbsl: Cuti Bersalin

Ckap: Cuti Karena Alasan Penting

MTS: Mangkir Tidak Sah

Cbm: Cuti Bersama

MOR: Masa tidak hadir

karena olahraga

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam setahun terakhir rata-rata jumlah cuti karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000 mengalami peningkatan dan mengalami penurunan dari bulan Januari hingga bulan Desember 2021.

Yang dimana jumlah karyawan yang mengambil cuti pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000 pada bulan Januari sebanyak 127 pegawai, bulan Februari sebanyak 136 pegawai, bulan Maret sebanyak 131 pegawai, bulan April sebanyak 121, bulan Mei sebanyak 121 pegawai, bulan Juni sebanyak 149 pegawai, bulan Juli sebanyak 105 pegawai, bulan Agustus sebanyak 109 pegawai, bulan September sebanyak 117 pegawai, bulan Oktober sebanyak 132 pegawai, bulan November sebanyak 121, dan bulan Desember sebanyak 147 pegawai.

Dari data kegiatan cuti karyawan tersebut menunjukkan bahwa suatu organisasi yang apabila tidak memiliki suatu gaya kepemimpinannya dukungan tersebut mengurangi disiplin kerja karyawan dan secara langsung mempengaruhi aktivitas lainnya yang dilakukan. Seperti yang sudah dijelaskan tabel cuti karyawan di atas bahwa setiap bulannya nilai jumlah karyawan yang mengambil cuti rata-rata memiliki kenaikan namun, ada juga yang tidak. Itu karena adanya gaya kepemimpinan yang menurun sehingga dapat mempengaruhi pada kegiatan cuti karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000. Oleh karena itu, agar dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi, karyawan memerlukan sistem yang efisien pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada disiplin kerja. Menurut hasil analisis penelitian yang diteliti oleh Nurul Hasanah (2018); Elvasusanti, Syamsudduha, Ulfiani Rahman (2019); Darmiati, Muhammad Kristiawan, Rohana (2020); Yohana Sarkol, Happy Fitria, Missriani (2021); disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan.

Permasalahan dalam gaya kepemimpinan yang terlalu keras dan tertutup membuat karyawan tidak mampu dekat dengan pimpinannya di kantor dan berbagi hambatan. Di sisi lain, bila gaya kepemimpinan ramah, baik, peduli serta terbuka, maka karyawan lebih bahagia dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka tidak bekerja di bawah tekanan. Menurut Cartonno dalam jurnal Kumala & Agustina (2018), gaya kepemimpinan ialah watak serta strategi yang dihasilkan dari gabungan filosofi, keahlian, akhlak, dan perilaku yang suka digunakan pemimpin ketika membenarkan memengaruhi kinerja para pekerja.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja	87	21%
2.	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya	76	19%
3.	Pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	82	20%
4.	Pimpinan saya mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	76	19%
5.	Pemimpin saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri	86	21%
<b>Jumlah</b>		<b>407</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Pra Survei, 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa “pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja”, menunjukkan jawaban sebesar 87 orang dengan persentase 21%. Hal ini menyatakan bahwa, pimpinan tidak berlaku adil terhadap karyawannya, seharusnya membuat kebijaksanaan bersama karyawan dan rekan kerja lainnya. Pada pernyataan “pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya”, menunjukkan jawaban sebesar 76 orang dengan persentase 19%.

Hal ini menyatakan bahwa, pimpinan dapat mempertahankan tanggung jawabnya terhadap semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya. Pada pernyataan “pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”, menunjukkan jawaban sebesar 82 orang dengan persentase 20%. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin dapat mempertahankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan lebih giat. Pada pernyataan “pimpinan saya mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan”, menunjukkan jawaban 76 orang dengan persentase 19%. Hal ini menyatakan bahwa, pimpinan tidak seharusnya mempengaruhi cara pandang karyawannya sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan masalah pekerjaannya. Dan pada pernyataan “pemimpin saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri”, menunjukkan jawaban 86 orang dengan persentase 21%. Hal ini menyatakan bahwa, pemimpin dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Dari ke lima pernyataan yang telah diajukan didapat pernyataan “pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja” mendapatkan respon yang sangat tinggi, maka lebih memperhatikan pembuatan kebijakan bersama karyawan dan rekan kerja lainnya mungkin menjadi perhatian khusus bagi perusahaan.



Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menurut Nurul Hasanah (2018); Madinatul Munawarah (2020); Gunawan, M. Hendra dan Parizade, Badia dan Cahyadi, Afriyadi (2020); Muhammad Rifa'i (2018); Arhipen Yapentra (2017); disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada disiplin kerja.

Permasalahan dalam motivasi kerja masih banyak karyawan yang kurang motivasi para karyawan menghadapi tugasnya yang diberikan oleh pimpinannya. Karena motivasi bergantung pada banyak faktor, terkadang perusahaan kesulitan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Karena setiap departemen memiliki tanggung jawab utama dalam perusahaan, motivasi kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dalam jurnal R. Azhari, S. Supriyatin (2020), motivasi ialah kesediaan melakukan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan individu, yaitu motivasi merupakan hasil interaksi antar individu dan orang-orang situasi sekarang.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	85	21%
2.	Saya suka dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karena menjadi sebuah tantangan baru untuk saya menjadi lebih baik	84	20%
3.	Saya menjadi lebih bersemangat karena perusahaan memahami kebutuhan setiap karyawan	73	18%
4.	Perusahaan menjamin keamanan saya sehingga saya bisa lebih fokus dalam bekerja	83	20%
5.	Setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan lainnya	87	21%
<b>Jumlah</b>		<b>412</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Pra Survei, 2022*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa “dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan”, menunjukkan jawaban sebesar 85 orang dengan persentase 21%. Hal ini menyatakan bahwa, karyawan mempunyai metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.

Pada pernyataan “saya suka dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karena menjadi sebuah tantangan baru untuk saya menjadi lebih baik”, menunjukkan jawaban sebesar 84 orang dengan persentase 20%. Hal ini menyatakan bahwa, mayoritas karyawan sangat suka dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menjadi sebuah tantangan baru dan menjadi lebih baik lagi. Pada pernyataan “saya menjadi lebih bersemangat karena perusahaan memahami kebutuhan setiap karyawan”, menunjukkan jawaban sebesar 73 orang dengan persentase 18%. Hal ini menyatakan bahwa, mayoritas karyawan sangat bersemangat bekerja karena perusahaan peka terhadap kebutuhan setiap karyawannya. Pada pernyataan “perusahaan menjamin keamanan saya sehingga saya bisa lebih fokus dalam bekerja”, menunjukkan jawaban sebesar 83 orang dengan persentase 20%. Hal ini menyatakan bahwa, perusahaan menjanjikan keamanan karyawan sehingga bisa lebih fokus dalam bekerja. Dan pada pernyataan “setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan lainnya”, menunjukkan jawaban sebesar 87 orang dengan persentase 21%. Hal ini menyatakan bahwa, semua karyawan dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan seluruh karyawan lainnya. Dari ke lima pernyataan yang telah diajukan didapat pernyataan “setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan seluruh karyawan lainnya” menunjukkan jawabannya sangat tinggi, jadi memastikan setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan setiap karyawan lainnya mungkin sangat penting bagi bisnis perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh Trio Saputra (2019); Elvasusanti, Syamsudduha, Ulfiani Rahman (2019); Afanti Side Uloli, Maruf Akbar, Kadir (2019); Achyar Zein, Azizah Hanum, Azman Telaumbanua (2022); Darmiati, Muhammad Kristiawan, Rohana (2020); Yohana Sarkol, Happy Fitria, Missriani (2021); disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini menganalisis tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000. Diperlukan penelitian lebih lanjut berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas.

Maka judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000”.

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah penelitian dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang terlalu keras dan tertutup membuat karyawan tidak mampu dekat dengan pimpinannya di kantor dan berbagi hambatan.
2. Kurangnya motivasi para karyawan menghadapi tugas yang diberikan oleh pimpinan.

3. Tingginya keterlambatan waktu kerja serta tidak hadir tanpa bukti.

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Pembatasan masalah digunakan untuk mencegah penyimpangan atau untuk memperluas pokok masalah agar penelitian lebih terarah. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian berfokus pada disiplin kerja karyawan yang terkait dengan penurunan disiplin kerja yang mencakup tujuan dan kemampuan, pemimpin yang patut diteladani, balas jasa, administrasi peradilan, waskat (kontrol genetik), sanksi hukum, kegigihan dan hubungan manusia.
2. Penelitian berfokus pada gaya kepemimpinan yang terkait kepemimpinan kurang mengetahui kemampuan kerjasama serta komunikasi yang baik, kekuatan efektif, kepemimpinan partisipatif, kekuatan untuk mempertanggungkan peranan atau waktu, dan kemampuan untuk mempertanggungkan peranan dan wewenang.
3. Penelitian berfokus pada motivasi kerja yang terkait dengan masih rendahnya kerja keras, cita-cita yang tinggi, arah peranan atau tujuan, usaha untuk tumbuh, kerajinan, rekan kerja, dan penggunaan waktu.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000. Permasalahan tersebut dirumuskan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang lebih spesifik dan dijadikan sebagai pedoman dan langkah-langkah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000?
2. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah apa yang ingin dicapai oleh penulis dengan penelitiannya. Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.

3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan serta pengetahuan dengan membandingkan filosofi dan praktik tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi dan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000, penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak instansi. Sehingga dapat meningkatkan kedisiplin kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi 17000.
- b. Bagi penulis, sebagai bahan yang memberikan wawasan tentang pengembangan sumber daya manusia dan mampu untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, serta pembelajaran jika terdapat kekurangan sehingga kajian di masa mendatang akan lebih baik.
- c. Bagi akademik, sebagai bahan pengembangan akademik khususnya sumber daya manusia, serta memperkaya dengan hasil penelitian terkait metode gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I. N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK BCA TBK CABANG KALIMALANG JAKARTA TIMUR (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 215-229.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(6).
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... & Purba, B. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. IKRAITH-EKONOMIKA, 5(1), 20-30.
- Fahtras, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Engineering Pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(1), 79-88.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi
- IRMA ROSIANA, I. R. M. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Layer Printing Jakarta Utara* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- Jasmalinda, Jasmalinda. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero): Studi Kasus Pada Unit Sarana Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Sumatra Barat). "Jurnal Inovasi Penelitian 1.12 (2021): 2631-2640.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. II (1).
- Lestari, N. E. P., Sitasi, C., & Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries. Widya Cipta, 2(2), 263-270.



- Liyanti, S. (2021). Proses Produksi Siaran Live Streaming LPPL Radio Suara Salatiga melalui Media Sosial Facebook.
- Manihuruk, C. P. (2020). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA (Doctoral dissertation).
- Maryana, D., & Samania, A. (2021). Pengaruh biaya produksi dan biaya operasional terhadap laba bersih pada PT. Unilever Indonesia Tbk. Periode 2013-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02), 42-56.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26-38.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P. P. Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
- Sabtohadji, J., & MM, S. (2022). BAB VIII POPULASI, SAMPEL, DAN VARIABEL PENELITIAN. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 79.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Supadmi, N. L., & Suputra, D. D. (2018). Persepsi Wajib Pajak atas Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013 dan Pengaruhnya pada Kepatuhan Perpajakan (Studi Kasus pada UMKM di Kota Denpasar). *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 22(2), 95-107.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widianingrum, R., & Nurhayati, M. (2017). Pengaruh Pendidikan, dan Pelatihan Pre-joining terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Crew Kapal di PT. Jasindo Duta Segara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 267-283.
- Widiatmo, D., & Suhermin, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).