



**EVALUASI TERHADAP TIPE KEPEMIMPINAN DALAM PENEGAKKAN
DISIPLIN KARYAWAN PADA PT. PUTRA DARMA CEMERLANG
PALEMBANG**

Ahmad Yani Kosali

yanikosali@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

Article Info

Keywords :
leader, motivation,
communication, responsibility

Abstract

Leadership is a controlling tool in the organization that there is a relationship between followers because it is influenced by the authority of the leader. Employees become obedient to leaders because of the leader's authority. The leader is a person who has technical skills. Especially in one field. So that leader can influence and control others to jointly carry out activities that are included in the organizational plan framework.

Leadership generally is supported by strong motivation from oneself. In Principle the level of success in carrying out the task is determined by the ability of the leaders in fostering, guiding, building and motivating employees to complete work on time, smart, Skilled and full of responsibility. Therefore the leader is very instrumental in creating good cooperation to carry out company activities and establish good communication with employees.

Ahmad Yani Kosali
yanikosali@gmail.com

Majalah Ilmiah Manajemen – Vol : 09.01.2020

Pendahuluan

Tipe kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam pengelolaan satu perusahaan. Tipe kepemimpinan seorang pemimpin tidaklah sama satu dengan yang lainnya. Ada beberapa macam tipe kepemimpinan, antara lain : Tipe Kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan otokratis, tipe kepemimpinan militeritis, dan lain sebagainya. Perlu diketahui bahwa tipe kepemimpinan ini berkaitan erat dengan sifat dan watak seseorang.

Di samping itu, dalam kehidupan organisasi perusahaan, tipe kepemimpinan ini sangat berhubungan dengan faktor disiplin kerja karyawan / ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pertanggungjawabannya dalam menjalankan operasional perusahaan. Dengan kata lain, agar supaya semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, maka tidak terlepas dari tipe seorang pemimpin dalam mengatur, mengendalikan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber-sumber yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, mulai dari pimpinan puncak sampai pada tingkat pimpinan yang paling rendah perlu mengadakan upaya menegakkan disiplin terhadap karyawan dengan menggunakan tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan. Dengan menegakkan disiplin, pemimpin perlu memberikan motivasi dan pembinaan dalam menegakkan disiplin karyawan, yang pada akhirnya dicapai titik temu bahwa semua karyawan sangat sadar akan pentingnya disiplin.

A. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu menginginkan agar karyawannya bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan. Tanpa bekerja dengan disiplin dan pengaturan yang baik dari seorang pemimpin, maka tujuan perusahaan sulit akan dicapai. Persoalannya adalah, apakah keadaan kondisi disiplin karyawan pada PT. Putra Darma Cemerlang Palembang telah benar-benar terlaksana sesuai dengan harapan pimpinan. Untuk mengetahui keadaan kinerja dan tingkat disiplin karyawan tersebut, maka perlu diadakan penelitian atau kajian secara mendalam dan ilmiah. Sehubungan dengan hal tersebut, yang menjadi masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tipe kepemimpinan yang ada pada PT. Putra Darma Cemerlang Palembang ?
2. Faktor apa saja yang menjadi kendala dalam penegakkan disiplin karyawan pada PT. Putra Darma Cemerlang Palembang ?

B. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode diskriptif kualitatif, yaitu membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai objek yang diteliti. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara / interview.
Pengumpulan data dan informasi secara langsung dilakukan antara peneliti dengan pihak yang memberi informasi guna mendapatkan data yang objektif.
- b. Observasi
Metode observasi adalah suatu metode yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti serta mengadakan pencatatan secara sistematis terhadap data-data yang diperlukan.
- c. Penelitian Kepustakaan / Library Research
Adalah suatu penelitian dengan membaca atau mempelajari buku-buku yang relevan dengan masalah yang diteliti.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Tata tertib dan keteraturan adalah suatu kebutuhan dalam setiap organisasi. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan serta ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Menurut C. N. Cooley (2002), pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan. Pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat. Menurut Ordway Tead (2001), kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugas.

Selain itu, menurut Howard H. Hoyt dalam Kartini Kartono (2000), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, serta kemampuan untuk membimbing orang lain. Sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi yang perlu dipakai tergantung dari mana titik tolak pemikiran mengenai kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan sebagai suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham. Ini berarti bahwa setiap pemimpin melalui kerjasama yang sebaik-baiknya harus mampu membuat para bawahan mencapai hasil yang telah ditetapkan. Peranan pemimpin memberikan dorongan terhadap bawahan untuk mengerjakan apa yang dikehendaki pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah suatu seni bagaimana membuat orang lain mengikuti serangkaian tindakan dalam mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang memiliki pengaruh. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat-sifat dan watak yang dimiliki oleh pemimpin yang menunjukkan keunggulan, sehingga menyebabkan pemimpin tersebut memiliki pengaruh terhadap bawahan.
3. Kepemimpinan merupakan titik sentral proses kegiatan kelompok. Kepemimpinan sebagai titik sentral sebab dalam kehidupan organisasi dari kepemimpinan diharapkan lahir berbagai gagasan baru yang memberikan dorongan lahirnya perubahan, kegiatan, dan seluruh proses kegiatan kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari pada kehidupan kelompok dan menduduki posisi tinggi dalam kehidupan kelompok, dalam menentukan struktur kelompok, suasana kelompok, dan aktivitas kelompok.
4. Kepemimpinan merupakan hubungan kekuatan dan kekuasaan kepemimpinan sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau sekelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan/kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, dan mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

B. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Inu Kencana Syafe'i (2003), tipe kepemimpinan merupakan corak atau mode seseorang yang tidak banyak berubah dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini karena tipe kepemimpinan merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang keluar dari diri seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu.

Dengan penjelasan ini dapat ditekan bahwa seseorang pemimpin akan mendapat penghargaan atas keberhasilannya, sehingga karakteristik ini akan menjadi khusus bagi yang bersangkutan. Ada beberapa tipe dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe Kharismatis.

Tipe pemimpin kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan karyawan-karyawan yang dapat dipercaya. Sampai sekarang, orang belum mengetahui sebab-sebab mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (Supernatural power) dan kemampuan-kemampuan yang Superhuman yang diperolehnya sebagai Karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri . Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang sangat besar. Tokoh-tokoh besar semacam ini seperti : Jengis Khan, Hitler, John F. Kennedy, Soekarno, dan lain-lain.

2. Tipe Paternalistis.

Tipe kepemimpinan ini bersifat kepatern dengan sifat-sifat seperti : Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan ; Dia bersikap terlalu pelindung (Overly Protective) yang jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri ; Dia juga hampir tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk berinisiatif, tidak pernah mmberik kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatif sendiri ; serta dia bersikap maha tahu dan benar.

3. Tipe Militeristis.

Tipe ini sifatnya ingin menyamai kemiliteran, namun hanya tipe luarnya saja yang seperti militer, tetapi bila dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami bahwa tipe kepemimpinan militeristis berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi

militer. Adapun sifat pemimpin militeristis, seperti : lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya, sangat otoriter, kaku, dan kurang bijaksana ; Tipe ini menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya, sangat menyenangi formalitas, upacara ritual, dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan ; Menuntut adanya disiplin keras dan kaku, dan tidak menghendaki saran/usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.

4. Tipe Otokratis.

Kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin ini selalu berperan sebagai pemain tunggal, dan dia berambisi sekali merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Bawahannya tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap bawahan diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri. Pemimpin ini selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya, sikap menyisihkan diri dan eksklusivisme. Pemimpin otokratis senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal, dan merajai keadaan. Pemimpin semacam ini semisal sebuah sistem pemanas kuno yang memberikan panasnya tanpa melihat dan mempertimbangkan iklim emosional bawahannya dan lingkungannya. Sikap dan prinsip-prinsipnya sangat konservatif dan ketat serta kaku. Dia mempertahankan prinsip-prinsip business, efektivitas, efisiensi, dan hal-hal lain. Pemimpin ini mau bersikap baik terhadap bawahannya, akan tetapi bawahannya bersedia patuh secara mutlak terhadap perintahnya.

5. Tipe Birokratis.

Tipe birokratis dalam kepemimpinan adalah cara dan irama seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu, yang artinya setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialisasi tugas yang khusus, kerja yang ketat pada aturan (Rule), sehingga kemudian bawahan menjadi tidak kaku tetapi sederhana. Dalam kepemimpinan seperti ini, segala sesuatunya dilakukan secara resmi di kantor pada jam dinas tertentu dan dengan tata cara formal.

Pengaturannya dari atas ke bawah, sedangkan pertanggungjawabannya dari bawah ke atas secara sentralistik, serta harus berdasarkan logika bukan perasaan (Irrational), taat dan patuh kepada aturan/disiplin serta terstruktur dalam kerjanya. Agar tidak terjadi kutub ekstrim ketiraniaan atasan, maka diatur hal-hal sebagai berikut : Tugas rutin hanya dalam kondisi stabil, Harus ada spesialisasi tugas, Penekanan pada acara kerja, Konflik diselesaikan dari atas, Penekanan pada tanggungjawab, Kesetiaan setiap orang pada unitnya, Struktur hierarkis organisasi piramid, Pemimpin dianggap mengetahui segalaanya, dan Mengutamakan kesetiaan pada organisasi.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Pemimpin

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, sehingga pemimpin mampu mempengaruhi dan mengendalikan orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang telah termasuk dalam kerangka perencanaan sebelumnya sesuai dengan beberapa tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kepemimpinan pada umumnya distimulir oleh motivasi-motivasi yang kuat dari dalam diri sendiri untuk memimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Yamin, SE., MM selaku Direktur PT. Putra Darma Cemerlang Palembang, dijelaskan bahwa pemimpin harus mampu membina bawahannya menjadi mahir secara teknis, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, (Wawancara, 17 Januari 2019).

Kepemimpinan tidak hanya ditentukan bakat alamnya, akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang untuk melakukan suatu karya bersama. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, dan diperlukan bagi suatu situasi khusus. Sebab dalam suatu perusahaan, karyawan yang melakukan kegiatan atau tugas-tugasnya punya tujuan serta peralatan yang khusus. Dengan demikian, pemimpin perusahaan harus berupaya untuk melakukan pengarahan dan pengendalian sesuai dengan tipe pemimpin tersebut.

Begitu juga halnya dalam kehidupan kerja pada PT. Putra Darma Cemerlang dimana pimpinan perusahaan senantiasa memberikan pengarahan kepada setiap karyawan yang diharapkan mengerti mengenai pentingnya disiplin kerja dalam berorganisasi.

2. Menciptakan Kerjasama yang Baik.

Untuk menciptakan iklim yang memungkinkan terjadinya kerjasama yang baik, maka pemimpin selalu memupuk dan memelihara kerjasama yang bersifat vertikal, yaitu antara bawahan dan atasan, serta bersifat horizontal yaitu antara sesama bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugiantoro, SE selaku Kepala Bagian Personalia dijelaskan bahwa pada prinsipnya pelaksanaan dari kerjasama, baik secara vertikal maupun horizontal telah terakomodir dengan baik, sebagai contoh : tidak adanya perbedaan dalam kegiatan organisasi dimana setiap kegiatan yang dilakukan mengarah kepada azas-azas kebersamaan untuk mencapai keberhasilan bersama, (wawancara, 20 Januari 2019).

Dalam rangka mencapai keberhasilan, peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam membimbing bawahan/karyawannya dimana peranan tersebut menyangkut masa depan karyawan dan keberadaan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, di dalam organisasi tipe kepemimpinan dari seorang pimpinan akan mempengaruhi

eksistensi dari perusahaan itu dimana pada tahapan aplikasinya kekuasaan dari seorang pemimpin akan selalu diikuti dengan perintah yang diberikan, baik secara lisan maupun tertulis secara teknis ada kaitannya dengan unsur kepemimpinan yang sedang diperankan oleh pemimpin.

3. Hubungan Moral dengan Disiplin Kerja Karyawan.

Perlu dijelaskan bahwa disiplin yang kuat dapat dibina dengan meningkatkan moral para karyawan dari kelompok kerjanya. Tingkat moral yang tinggi akan dapat dicapai apabila dilandasi oleh penerapan sistem disiplin kerja yang kuat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elli Romi, SH selaku Staff Administrasi didapat penjelasan bahwa moral karyawan di perusahaan sudah baik dimana karyawan selalu dapat mengerjakan pekerjaan tetap pada waktunya sesuai petunjuk pimpinan dan tingkat kehadiran kerja sebagai cerminan dari disiplin kerja juga baik yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja sesuai dengan jam kerja, yaitu masuk jam 08.00 pagi dan pulang jam 16.00 sore. Walaupun ada pekerjaan yang belum terselesaikan pada hari tersebut, maka akan dilakukan kerja lembur sesuai standar jam lembur, (Wawancara, 27 Januari 2019).

Moral yang baik akan diperoleh terutama apabila dilandasi dengan keyakinan terhadap kebenaran, maksud, dan tujuan terhadap sesuatu yang akan dikerjakan tentu akan mencapai keberhasilan. Keyakinan terhadap kebenaran, maksud, dan tujuan akan menjadikan motivasi yang kuat bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor-faktor yang memungkinkan adanya efisiensi serta efektivitas kerja seorang karyawan, misalnya : keterampilan dalam bekerja, kemahiran dalam menangani suatu kesulitan kerja, kebijakan dalam mengambil keputusan, dan lain sebagainya, semua itu merupakan faktor yang melahirkan moral. Dengan demikian, hubungan moral dan disiplin kerja karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan. Pembinaan dan peningkatan moral karyawan senantiasa berkaitan erat dengan sikap dan perilaku seorang pemimpin dimana kepribadian dan tipe dari suatu kepemimpinan tersebut secara langsung akan bersentuhan dengan kegiatan pelaksanaan tugas-tugas rutin di perusahaan.

4. Analisa terhadap Pembinaan Disiplin Kerja Karyawan.

Untuk memantau tingkat disiplin kerja karyawan, maka pemimpin perusahaan mengadakan penganalisaan terhadap penerapan disiplin kerja karyawan yang kemudian dievaluasi guna mendapatkan hasil yang sempurna. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusuf selaku karyawan bagian produksi dijelaskan bahwa dalam melaksanakan pembinaan kepada karyawan perusahaan, baik karyawan baru maupun karyawan lama, Direktur perusahaan PT. Putra Darma Cemerlang Palembang dibantu oleh beberapa Kepala Bagian yang kompeten dan dapat dipercaya serta ahli dibidangnya sehingga akan didapat karyawan yang memang dibutuhkan perusahaan, (Wawancara, 17 Januari 2019).

Pembinaan terhadap karyawan sebaiknya ditekankan pada bidang administrasi kepegawaian. Oleh karena itu, peran Kepala Bagian Administrasi sangat menentukan dalam mengatasi berbagai masalah yang menyangkut peningkatan kinerja karyawan. Pada tahap penerapan disiplin karyawan, pimpinan/direktur perusahaan menerapkan sistem persamaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan akan memberikan sanksi terhadap karyawan yang indiscipliner tanpa pandang statusnya. Karyawan akan diberikan pengarahannya apabila mendapat sanksi tingkat ringan ataupun tingkat berat, sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya.

5. Faktor-faktor Pembinaan Disiplin Kerja Karyawan.

a. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai proses bathin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerjanya. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi adalah faktor pemimpin dan bawahan yang melekat pada setiap individu karyawan. Selain itu, motivasi adalah dorongan yang timbul secara alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rusdi Mualim, SH didapat keterangan bahwa pemimpin perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan terutama hal-hal yang berkaitan dengan kendala yang dialami oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas rutin mereka, dan karyawan merasa sangat terbantu sekali, (Wawancara, 2 Januari 2019).

Motivasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan positif. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari suatu perusahaan. Untuk menciptakan motivasi atau dorongan tersebut perlu didukung dengan azas-azas motivasi. Azas motivasi itu merupakan suatu rangkaian kegiatan keikutsertaan bawahan, komunikasi yang sehat dan lancar, pengakuan atas prestasi yang diperoleh, dan adanya pengakuan yang timbal balik.

b. Informasi.

Keikutsertaan bawahan dalam setiap gerak langkah suatu kebijakan akan melahirkan rasa tanggungjawab, dan rasa memiliki dari suatu kegiatan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Endang, S. Sos didapat keterangan bahwa informasi yang terjalin di perusahaan PT. Putra Darma Cemerlang Palembang cukup memuaskan dimana karyawan mendapatkan semua informasi yang diperlukan untuk kegiatan perusahaan, (Wawancara, 7 Januari 2019).

Azas komunikasi adalah suatu arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat pada umumnya dan karyawan pada khususnya, baik yang berlangsung secara vertikal (atas bawah) maupun secara horizontal yang dapat diartikan sebagai perhubungan atau sambungan wahana. Kapasitas individu untuk menyampaikan

perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu lainnya dalam hal ini kepada seorang pemimpin. Tata cara yang baik melalui alat komunikasi dengan semua unsur yang melibatkan diri dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antar sesama. Dengan melakukan komunikasi yang sehat dan lancar, semua jajaran pimpinan langsung mengetahui keadaan bidang-bidang yang berada di bawahnya, sehingga berlangsung pengendalian operasional yang efisien. Penyampaian berita atau penyaluran segenap informasi melalui arus komunikasi mengenai : komando, rencana, pelaksanaan, faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan tugas dan apresiasi dari seluruh karyawan dapat diketahui dan dikendalikan.

c. Disiplin kerja Karyawan.

Penerapan disiplin kerja pada setiap karyawan merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam rangka pembinaan disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan aturan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Marina Tampubolon, SH Kepala Bagian Keuangan didapatkan informasi bahwa disiplin kerja karyawan perusahaan sedikit demi sedikit mengalami peningkatan seiring dengan adanya pengaruh dari tipe pemimpin perusahaan, (Wawancara, 22 Januari 2019).

Norma-norma atau aturan yang diterapkan sebagai langkah awal disiplin kerja. Aturan tersebut diterapkan dalam sendi-sendi yang kokoh dan ada sanksinya, serta peningkatan kesejahteraan bagi yang benar-benar melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, dalam rangka pengelolaan suatu perusahaan, merupakan satu diantara langkah-langkah kritis di dalam suatu proses peningkatan dan pelaksanaan dari pada suatu konsep yang telah direncanakan untuk dijadikan landasan suatu tujuan. Untuk memantau tingkat disiplin kerja karyawan, maka pemimpin/direktur perusahaan mengadakan penganalisaan terhadap penerapan disiplin kerja karyawan yang kemudian dievaluasi untuk mendapatkan hasil yang baik. Hal ini sangat penting untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang terjadi di PT. Putra Darma Cemerlang Palembang, menjalankan sistem demokratis dan pemimpin/direktur perusahaan menggunakan tipe pemimpin demokratis.
2. Hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan terjalin hubungan yang positif bahwa karyawan memiliki moral dan akhlak yang baik serta karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai tanggung jawab.
3. Pemimpin memberikan motivasi kerja yang positif dan optimal terhadap karyawan yang dipimpinya serta memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooly, CN. 2002. *Human Nature and The Special Order*. New York : Scribner.
- Gie, The Liang . 1983. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Rajawali.
- Syafe'i, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tead, Ordway. 2001. *Philosophy of History*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.