

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SWARNA CINDE RAYA PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama: Irda Apriani**

**NIM: 212022042**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SWARNA CINDE RAYA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama: Irda Apriani**

**NIM: 212022042**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irda Apriani  
NIM : 212022042  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna  
Cinde Raya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karen karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Irda Apriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Swarna Cinde Raya  
Palembang.  
Nama : Irda Apriani  
NIM : 212022042  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,

Anggreany Hustia, S.E., M.M  
NIDN: 0110128301

Mengetahui

Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Lelhandayani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).  
Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap"

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Kepada Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Kakak kandungku Tercinta Jery Agustian
- ❖ Adekku Tersayang Erza Zahira Dan M. Devan Alfaro
- ❖ Dosen Pembimbingku Terimakasih Banyak Atas Kebaikannya
- ❖ Diriku sendiri

## PRAKARTA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamualaikum Wr, Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Swarna cinde Raya Palembang”

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta ayahnda Isnanto dan Ibunda inti sari, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si.CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku pembimbing 1 Dan Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
6. Kepada PT Swarna Cinde Raya Palembang yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayananda Isnanto. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Pintu surgaku, Ibunda Inti Sari. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan. tapi semangat motivasi serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Kepada kakak saya Jery Agustian terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

10. Kepada diri saya sendiri terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah tetap melangkah meski sering ragu, lelah, dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam. dan skripsi ini bukti perjuangan nyata dan patut dibanggakan.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak yang utamanya para pembaca yang baik. Penulis berharap semoga penelitian yang telah dilakukan pada skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacadan semua pihak yang membutuhkannya, dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

**Wassalamualaikum Wr. Wb**

Palembang, April 2026

Irda Apriani

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKARTA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS.....	102
A. Landasan Teori.....	105
1. Kinerja Karyawan.....	105
2. Gaya Kepemimpinan.....	111
3. Komunikasi.....	115
4. Disiplin Kerja.....	118
B. Penelitian Sebelumnya.....	122
C. Kerangka Pemikiran.....	125
D. Hipotesis.....	129
BAB III METODE PENELITIAN.....	130
A. Jenis Penelitian.....	130
B. Lokasi penelitian.....	131
C. Operasional variabel.....	132
D. Populasi dan Sampel.....	133
E. Data yang diperlukan.....	134
F. Metode Pengumpulan Data.....	135
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	136
1. Analisis Data.....	136
2. Teknik analisis.....	139

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	145
A. Hasil Penelitian.....	145
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	145
2. Gambaran Indikator.....	147
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	149
4. Uji Instrumen.....	151
5. Gambaran Jawaban Responden.....	156
6. Hasil Analisis Data.....	163
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	169
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	176
A. Kesimpulan.....	176
B. Saran.....	177
DAFTAR PUSTAKA .....	178
LAMPIRAN.....	181

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil pencapaian pelaksanaan kinerja PT Swarna Cinde Raya Palembang 2021-2025.....	7
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Swarna Cinde Raya Palembang 2025 .....	9
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Swarna Cinde Raya Palembang Berdasarkan predivisi / departement.....	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	62
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	63
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	63
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	64
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	65
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Kinerja Karyawan (Y .....	)66
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Gaya Kepemimpinan (X1) .....	68
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Komunikasi (X2).....	70
Tabel IV.9 Gambaran Jawaban Disiplin Kerja (X3).....	72
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel IV.11 Uji F .....	76
Tabel IV.12 Uji t.....	77
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden .....	59
Gambar IV.2 Pendidikan Responden .....	59
Gambar IV.3 Masa kerja Responden .....	60
Gambar IV.4 Departemen/Posisi Kerja Responden.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Data Tabulasi
- Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 10. Bukti Pelubngasan BPP
- Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12. Sertifikat Komputer
- Lampiran 13. Turnitin
- Lampiran 14. Sertifikat SPPS
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat SKPI
- Lampiran 17. Lembar persetujuan perbaikan skripsi
- Lampiran 18. Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Irda Apriani/212022042/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Swarna Cinde Raya Palembang**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Cinde Raya Palembang, secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini asosiatif, variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jumlah populasi 132 dan Sampel yang digunakan sebanyak 57 responden yang diambil menggunakan metode Probability Sampling (*Simple Random Sampling*). Data yang digunakan adalah data Primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Cinde Raya Palembang dengan nilai  $F_{hitung} 25,090 > F_{tabel} 2,19$ . Sedangkan secara parsial: 1) Gaya Kepemimpinan  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,255 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,674. 2) Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,337 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,674. 3) Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,062 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,674. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 56,3% perubahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Swarna Cinde Raya Palembang disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 43,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini..

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

***Irda Apriani/212022042/ The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at PT Swarna Cinde Raya Palembang***

*The purpose of this study is to determine the Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Swarna Cinde Raya Palembang, simultaneously and partially. This type of research is associative, the variables used are Leadership Style, Communication, Work Discipline and Employee Performance. The population is 132 and the sample used is 57 respondents taken using the Probability Sampling method (Simple Random Sampling). The data used are Primary and Secondary data, using the Questionnaire data collection method. The analysis technique used is multiple linear regression, F and t hypothesis tests and the coefficient of determination. The results of the analysis show that: there is an influence of Leadership Style, Communication, Work Discipline together on Employee Performance at PT. Swarna Cinde Raya Palembang with an Fcount value of 25.090 > Ftable 2.19. While partially: 1) Leadership Style X1 has a significant effect on Employee Performance with a tcount value of 6.255 > ttable value of 1.674. 2) Communication (X2) has a significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.337 > t-table value of 1.674. 3) Work Discipline (X3) has a significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.062 > t-table value of 1.674. The coefficient of determination analysis shows that 56.3% of changes in Employee Performance at PT. Swarna Cinde Raya Palembang are caused by the large contribution of independent variables to the dependent variable in the study, while the remaining 43.7% are caused by other variables not in this study.*

**Keywords:** *Leadership Style, Communication, Work Discipline, Employee Performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, karena SDM berperan sebagai peran utama dalam mencapai tujuan organisasi. tanpa adanya pengelolaan manusia yang baik, proses manajemen secara keseluruhan tidak akan berjalan efektif dan dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan. oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia hadir sebagai bagian dari manajemen umum yang secara khusus menangani berbagai masalah terkait SDM, mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga pengawasan terhadap tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang baik juga berfungsi untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya (Hidayat & Anwar, 2022:393).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tercipta kerja sama yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. oleh karena itu pengelolaan tenaga kerja yang baik diperlukan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Hasibun dalam Rohman et al.2022:1839).

Secara umum manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa karyawan adalah aset penting yang perlu dikembangkan melalui organisasi, pelatihan, kemampuan, dan pemberian kesempatan untuk memperluas kompetensi kerja. Pengembangan tersebut diperlukan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan terus berkembang (Darmadi 2022:394).

Selain itu menyatakan bahwa manajemen SDM menekankan pentingnya tenaga kerja dalam organisasi dan menjadi faktor utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu SDM harus dikelola secara efektif dan efisien melalui berbagai cara dan kegiatan, seperti perencanaan, pengembangan, pembinaan serta evaluasi, yang dapat memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara luas. Dengan pengelolaan yang tepat dan terarah dapat membuat karyawan berkembang secara optimal agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik (Sinambela 2021:230).

Kualitas SDM mencakup dua aspek utama yaitu aspek fisik dan nonfisik, aspek fisik berkaitan dengan kondisi tubuh, Kesehatan, serta kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara optimal. Sementara nonfisik adalah kemampuan berpikir, keterampilan, serta sikap dalam bekerja. SDM yang memiliki keseimbangan pada kedua aspek tersebut dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu ada beberapa

faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja. penerapan ketiga faktor ini secara tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong karyawan bekerja lebih efisien (Novitasari et al.,2021:394).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, karena dengan adanya kinerja karyawan sangat penting dalam tercapainya tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Dalam suatu perusahaan kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir 2019:182).

Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau karyawan. Mangkunegara (2018:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini selaras dengan pandangan Khaeruman dkk (2021:7) yang juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks. Kasmir

(2019:189) mengelompokkan faktor-faktor ini meliputi kemampuan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja dan Edison (2019:202) mengelompokkan faktor-faktor ini meliputi komunikasi, kompetensi, kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan dan budaya perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan dan mengatur, dan memotivasi bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan suatu perilaku yang ditunjukkan pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. Dengan demikian, gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan, (Menurut hasnawati et al., 2021:4).

Faktor kedua yang sama pentingnya adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi mencerminkan proses pertukaran informasi dan penyampaian pesan yang efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama rekan kerja (Rahmayani, 2022:12). Komunikasi ini adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mampu menyediakan saluran informasi yang jelas, terbuka, dan transparan terkait tugas serta kebijakan perusahaan (Ismainar 2018:162). Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan informasi yang jelas dan mendengarkan aspirasi mereka, maka secara alami karyawan akan memiliki komitmen dan kinerja yang lebih baik.

Ketika karyawan merasakan adanya komunikasi yang efektif dari organisasi, mereka cenderung memberikan kontribusi aktif dan terus berusaha memenuhi tujuan organisasi karena minimnya ambiguitas dalam bekerja. Komunikasi yang kondusif dan dua arah ini sangat berpengaruh pada seberapa besar tingkat kinerja seorang karyawan dalam bekerja (Wijaya, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2023), komunikasi organisasi adalah proses di mana individu saling berbagi makna melalui transmisi pesan yang sistematis guna memberi arti bagi lingkungan kerja. Komunikasi organisasi yang dibangun secara intensif oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa lebih dilibatkan serta dihargai atas pekerjaannya.

Selain komunikasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Apabila disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik suasana kerja dapat menjadi tidak tertib, tidak teratur, dan kurang kondusif. Yang dapat menghambat pekerjaan dan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. disiplin dapat dilihat bagaimana karyawan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan salah satu cara untuk melihat tingkat kedisiplinan adalah melalui kehadiran. Ketika karyawan sering tidak masuk dan sering datang terlambat hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Disiplin kerja yang rendah menghambat pencapaian kinerja karyawan, (game et al 2020:26).

Disiplin kerja pada dasarnya bukan sekadar tentang jam datang dan pulang kantor, melainkan tentang kesadaran diri karyawan untuk menaati

semua standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Menurut Sutrisno (2019), disiplin merupakan instrumen yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta mengikuti aturan main yang berlaku. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, ia tidak membutuhkan pengawasan ketat dari atasan untuk bekerja secara produktif. Hal ini menciptakan alur kerja yang lebih efisien karena setiap orang bertanggung jawab penuh atas porsi pekerjaannya masing-masing tanpa harus saling menunggu atau menunda-nunda waktu.

Dampak jangka panjang dari disiplin kerja yang konsisten adalah terbentuknya budaya kerja yang profesional dan peningkatan kualitas output secara berkelanjutan. Sebaliknya, pembiaran terhadap ketidakdisiplinan kecil dapat menular dan merusak moral kerja tim secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021), kedisiplinan adalah kunci kesuksesan suatu organisasi karena dengan disiplin yang baik, maka kinerja akan semakin meningkat. Tanpa disiplin yang baik, sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal meskipun karyawan memiliki kemampuan atau dukungan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, ketegasan perusahaan dalam menerapkan aturan sangat diperlukan untuk menjaga agar kinerja tetap berada pada level tertinggi.

PT Swarna Cinde Raya adalah organisasi bisnis konstruksi yang berpusat di Kota Palembang, Indonesia. Hadir dalam industri selama bertahun-tahun, PT Swarna Cinde Raya sekarang merupakan leader terdepan dengan expertise utama dalam konstruksi infrastruktur dan konstruksi bisnis berukuran

jumbo. Dengan fokus perusahaan pada mutu, kreativitas, serta service customer yang prima, PT Swarna Cinde Raya terus berupaya menjadi trendsetter dalam bidang konstruksi dan menghadirkan added value bagi bangsa Indonesia (Indokontraktor.Com). Pencapaian tujuan besar ini sangat bergantung pada Kinerja Karyawan yang optimal di segala lini.

Berdasarkan hasil observasi awal dan hasil wawancara yang dilakukan di PT Swarna Cinde Raya Palembang adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat Berdasarkan data yang diperoleh, target penyewaan alat berat PT Swarna Cinde Raya secara konsisten ditetapkan sebesar 150 unit/tahun. Namun, realisasi penyewaan terus mengalami penurunan dan selalu berada di bawah target yang ditetapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hasil pencapaian pelaksanaan kinerja**  
**PT Swarna Cinde Raya Palembang 2021-2025**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2021	150 unit	142 unit	94,67%
2	2022	150 unit	137 unit	91,33%
3	2023	150 unit	131 unit	87,33%
4	2024	150 unit	127 unit	84,67%
5	2025	150 unit	116 unit	77,33%

Sumber: PT Swarna Cinde Raya Palembang 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target kinerja karyawan selama lima tahun terakhir belum sepenuhnya terealisasi. Dapat dilihat Pada tahun 2021 realisasi sebesar 94,67%, pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 91,33%, pada tahun 2023 mengalami penurunan 87,33%, kemudian pada tahun 2024 mengalami penurunan 84,67%, dan pada tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 77,33%. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan yang belum optimal. Penurunan realisasi alat berat sejalan dengan hasil riset awal terhadap 30 karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang terkait Kinerja Karyawan:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prariset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan PT Swarna Cinde Raya Palembang 2025**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kemampuan dan keahlian</b>			
1	Karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik	30	0
2	Karyawan bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	28	2
<b>Rencana kerja</b>			
3	Karyawan mengetahui rencana kerja yang akan dilaksanakan	26	4
4	Karyawan memahami rencana kerja yang akan dilaksanakan	23	7
<b>kepribadian</b>			
5	Karyawan selalu mengedepankan kejujuran dalam bekerja	25	5
6	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam bekerja	28	2
<b>Motivasi kerja</b>			
7	Penghargaan dari perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja	26	4
8	Rekan kerja dalam perusahaan meningkatkan semangat untuk kerja	25	5
<b>kepemimpinan</b>			
9	Pemimpin memberikan arahan yang jelas	27	3
10	Pemimpin mampu memberikan arahan agar karyawan bekerja dengan bertanggung jawab	21	9
<b>Gaya kepemimpinan</b>			
11	Pemimpin mendorong karyawan menghasilkan ide inovatif	9	21
12	Pemimpin selalu mengajak karyawan jika ingin mengambil keputusan	7	23
<b>Kepuasan kerja</b>			
13	Karyawan merasa senang bekerja di perusahaan ini	28	2
14	Penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai keinginan karyawan	21	9
<b>Lingkungan kerja</b>			
15	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	27	3
16	Fasilitas dalam perusahaan mempermudah pekerjaan	22	8
<b>loyalitas</b>			
17	Karyawan akan tetap mendukung perusahaan meskipun perusahaan sedang terpuruk	28	2
18	Karyawan akan selalu setia bekerja di perusahaan	28	2
<b>komitmen</b>			
19	Karyawan akan mengerjakan pekerjaan yang telah disepakati	24	6
20	Karyawan bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan yang telah disepakati sampai selesai	27	3
<b>Disiplin kerja</b>			
21	Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu	11	19
22	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan	13	17
<b>komunikasi</b>			
23	Hubungan komunikasi antar karyawan mudah terjalin	23	7
24	Karyawan mudah menyampaikan kritik terhadap atasan	10	20

Sumber: Hasil prariset PT Swarna cinde raya Palembang 2025

Berdasarkan hasil data prariset pada Tabel I.2 diatas dan hasil wawancara dengan pihak HRD, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang optimal karena pencapaian target kerja belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan realisasi penyewaan alat berat yang terus menurun dan tidak mencapai target 150 unit per tahun. Dari sisi kuantitas kerja, penyelesaian tugas juga belum optimal karena masih terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Meskipun karyawan memiliki kompetensi dan kemampuan teknis yang baik, pelaksanaan tugas belum berjalan secara efektif karena adanya hambatan pada faktor manajerial yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Pertama gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan yang belum berjalan secara optimal. Dari sisi kemampuan dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses penentuan kebijakan, sehingga keputusan yang diambil cenderung bersifat satu arah dan belum sepenuhnya mempertimbangkan masukan dari karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pra-riset 23 karyawan menyatakan belum memperoleh kesempatan yang cukup untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan menunjukkan bahwa pemberian dorongan dan dukungan kepada karyawan belum sepenuhnya merata. Kurangnya apresiasi dan motivasi tersebut menyebabkan semangat kerja karyawan belum berkembang secara optimal.

Kedua komunikasi juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana interaksi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin secara efektif. Sebanyak 20 karyawan menyatakan mengalami kendala dalam berkomunikasi, di mana arahan yang diberikan terkadang belum diterima secara jelas dan tepat waktu. Kondisi tersebut menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas di lapangan serta menghambat koordinasi kerja antarbagian. Selain itu komunikasi dua arah yang belum optimal menyebabkan karyawan mengalami keterbatasan dalam menyampaikan aspirasi maupun masukan kepada atasan.

Ketiga disiplin kerja juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-riset, di mana sebanyak 19 karyawan mengakui masih terdapat ketidakpatuhan terhadap standar dan aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, ketepatan waktu, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, berdampak pada tidak optimalnya penyelesaian tugas harian. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang lebih tegas diperlukan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swarna Cinde Raya Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Swarna Cinde Raya Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak- pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengalaman penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Swarna Cinde Raya Palembang.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau Sebagai refrensi bahan bacaan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi perusahaan terkait Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Barus, K. Y., & Novandalina, A. (2025). Efikasi diri dan keterlibatan dalam mendorong kinerja karyawan. *Solusi*, 23(2), 221–240.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724–737.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang, R. K. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Skripsi)*. Universitas Komputer Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Anwar, R. (2022). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Iskandar, M. R. (2024). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: Tinjauan sistematis. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 789–809.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maharani, A., Fitriyah, I., & Nursikin, M. (2025). Pendekatan, jenis, dan metode penelitian pendidikan. *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, 6(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, S. (2025). The influence of leadership style and communication on motivation and its impact on employee performance. *The International Journal of Business, Management, and Technology*.
- Midiati, D. I. (2025). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *STIE Bank BPD Jateng*.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 87
- Nababan, R. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. *Universitas Quality*.
- Rachman Firdaus, E., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2025). The influence of leadership style and communication on employee performance at RPA Jabal Nur Ciamis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Romadhoni, A., Handoko, Y., & Agustina, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Peruri Wira Timur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2), 583789.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis*.
- Saputro, Y. A. (2021). Analisa manajemen sumber daya manusia kelompok tani “Tani Maju” di Dusun Bener. *IAIN Ponorogo*.
- Sinaga, T. P. (2025). Sinergi komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *IPSSJ*, 2, 8231–8242.
- Sinambela, L. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, R., & Purbasari, R. R. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PBI. Jurnal EJMTSM.
- Thoha, M. (2020). Manajemen dan kepemimpinan pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.