

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN
AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN SUB SEKTOR PERGUDANGAN DI KOTA
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

AYU MITRA WULANDARI

NPM. 18.01.11.0096

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

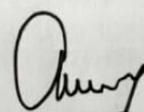
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ayu Mitra Wulandari
Nomor Pokok : 1801110096
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan Di Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 12 April 2022


Pembimbing I : Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 11 April 2022

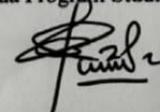

Pembimbing II : Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

116 / PS / DFE / 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ayu Mitra Wulandari
Nomor Pokok : 1801110096
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan Di Kota Palembang.

Penguji Skripsi :
Tanggal 12 April 2022


Ketua Penguji : Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 11 April 2022


Penguji I : Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

Tanggal 11 April 2022


Penguji II : Lusia Nargis, S.E., M.Si
NIDN : 0222036101

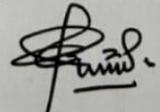
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 12 April 2022

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 12 April 2022



116 / PS / DFE / 22


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Namun langit tak selamanya mendung, cahaya tak selamanya gelap, roda tak selamanya di bawah, hidup tak selamanya sedih. Percayalah semua itu akan berubah bila waktunya telah tiba. (Ayu Mitra Wulandari)
- Sesungguhnya dibalik kesulitan itu terdapat kemudahan (Q.S. Al-Insyirah:6)
- Jika kamu percaya dengan mimpimu, aku akan membuktikan padamu bahwa kamu bisa meraih impianmu hanya dengan bekerja keras. (Rock Lee, Naruto)

Sembah Sujudku Kepada Allah SWT

Kupersembahkan Kepada:

- Ayahku Bustari Muallim dan Ibuku Nurmala S.Pd.
- Saudara/iku Ika Lestari, S.Pd dan Dede Cahyadi Pranoto, S.Pd.
- Teman Hidupku M. Sobirin Pradana.
- Temantemanku Yang selalu support System Internal and Eksternal.
- Almamater tercinta.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Mitra Wulandari

NPM : 1801110096

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan di Kota Palembang” adalah benar hasil karya sendiri yang ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



Ayu Mitra Wulandari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur hanya kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan di Kota Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bimbingan, kesempatan dan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

7. Ayahku Bustari Muallim dan Ibuku Nurmala S.Pd, serta Saudara/iku Ika Lestari S.Pd dan Dede Cahyadi Pranoto S.Pd yang telah memberikan motivasi, semangat dan dukungan.
8. Pimpinan dan Staff PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang dan Perum Bulog Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
9. Teman hidupku yang selalu siaga menemani, membantu dan memberi semangat.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Universitas Tridianti Palembang.
11. Semua Pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa mengkaruniakan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka semua. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Palembang, Maret 2022

Ayu Mitra Wulandari

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.2 Kedisiplinan.....	13
2.1.3 Audit SDM.....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	32
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	35
2.3 Kerangka Berfikir	37
2.4 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat Penelitian	40

3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data	41
3.2.1 Sumber Data	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel Penelitian	42
3.3.3 Teknik Sampling.....	43
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	44
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.7.6 Uji Hipotesis.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3 Struktur Organisasi	65
4.1.4 Uraian Tugas	67
4.2 Karakteristik Responden.....	82
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	83
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
4.2.4 Responden Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	85

4.3 Hasil Penelitian.....	85
4.3.1 Hasil Validitas.....	85
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	88
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.3.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	93
4.3.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	97
4.3.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	98
4.3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4.3.8 Hasil Uji Hipotesis	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kedisiplinan	16
Tabel 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.....	17
Tabel 2.3 Penelitian lain yang relevan	35
Tabel 3.1 Nama perusahaan pergudangan	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel	45
Tabel 3.3 Bobot dan skala likert	48
Tabel 3.4 Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi	54
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir	84
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	85
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	85
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan	86
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Audit SDM	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.10 One Sample Kolmogorov – Smirnov	91
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	97

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	99
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	100
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan)	101
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial)	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1 Logo Perusahaan Perum Bulog	65
Gambar 4.2 Komoditi Pangan dan Usaha Eceran Oleh Perum Bulog	67
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang	69
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Perum Bulog Cabang Palembang	70
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram	89
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	90

ABSTRAK

AYU MITRA WULANDARI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan Di Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Azmir Ferdinansyah, SE.MM. Pembimbing I dan Suharti SE.MM Pembimbing II).

Skripsi ini pada dasarnya meliputi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan Di Kota Palembang Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui , menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. 2). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. 4). Pengaruh Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil Karyawan Sub Sektor Pergudangan Kota Palembang yang berjumlah 51 karyawan sebagai responden.

Variabel yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda persamaan dengan hasil persamaan $Y = 7.842 + 0.157 X_1 + 0.411 X_2 + 0.341 X_3 + e$. dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 7.842, Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.157 atau 15,7% Kedisiplinan (X_2) sebesar 0,411 atau 41,1% dan Audit SDM (X_3) sebesar 0,341 atau 34,1%. Hasil dari Fhitung sebesar 22.202 dengan tingkat Sig.0,000 karena nilai Sig F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0.007 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Kedisiplinan (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0.001 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t Audit SDM (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0.002 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan secara parsial Audit SDM (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Pergudangan di Kota Palembang.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,586 memberikan keterangan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kedisiplinan (X_2) dan Audit SDM (X_3) sebesar 58,6% sedangkan sisa nya 41,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Audit SDM dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

AYU MITRA WULANDARI. The Influence of Leadership Style, Discipline and HR Audit on Employee Performance in the Warehousing Sub-Sector in Palembang City. (Under the guidance of Azmir Ferdinansyah, SE.MM. Supervisor I and Suharti SE.MM Supervisor II).

This thesis basically covers the Influence of Leadership Style, Discipline and HR Audit on Employee Performance in the Warehousing Sub-Sector in Palembang City. The influence of leadership style, discipline and HR audit simultaneously on employee performance. 2). Partial Influence of Leadership Style on Employee Performance. 3). Partial Effect of Discipline on Employee Performance. 4). Partial influence of HR audit on employee performance. The considerations taken by the Palembang City Warehousing Sub-Sector Employees, amounting to 51 employees as respondents. The variables used are Leadership Style, Discipline and HR Audit as independent variables, and Employee Performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression equation with the equation $Y = 7.842 + 0.157 X_1 + 0.411 X_2 + 0.341 X_3 + e$. From the results of the equation, the constant is 7.842, Leadership Style (X_1) is 0.157 or 15.7% Discipline (X_2) is 0.411 or 41.1% and HR Audit (X_3) is 0.341 or 34.1%. The result of Fcount is 22,202 with a level of Sig.0,000 because the value of Sig F < 0.05, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. The results of the Leadership Style t test (X_1) with a significant value of t test < 0.05 that is (0.007 < 0.05) then there is a partial effect, Discipline t test results (X_2) with a significant value of t test < 0.05, namely (0.001 < 0.05) then there is a partial effect, the results of the HR Audit t test (X_3) with a significant value of the t test < 0.05, namely (0.002 < 0.05) then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially Leadership Style (X_1) has an effect on Employee Performance, partially Discipline (X_2) has an effect on Employee Performance and partially HR Audit (X_3) has an effect on Employee Performance and simultaneously Leadership Style, Discipline and HR Audit have an effect on Employee Performance in Warehousing Sub-Sector in Palembang City. The results of the coefficient of determination (R^2) of 0.586 provide information that the Employee Performance variable (Y) is influenced by Leadership Style (X_1), Discipline (X_2) and HR Audit (X_3) by 58.6% while the remaining 41.4% is explained by the variable which is not examined.

Keywords: *Leadership Style, Discipline, HR Audit and Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Ayu Mitra Wulandari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Desember 1998, merupakan anak ke tiga dari bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Bustari Muallim dan Ibu Nurmala S.Pd.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 2010 di SD Negeri 2 Mainan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 1 Sembawa, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Bina Mandiri.

Pada tahun 2018, peneliti melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2022

Ayu Mitra Wulandari

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan kinerja yang mereka miliki serta mengaudit dan mendisiplinkan diri agar selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan serta menjalankan tugas kepentingan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pelengkapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Audit SDM adalah pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan (Rivai, 2014, p. 548).

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem-sistem itu sendiri.

Menurut Prawirosentono (2013: 27 – 32) kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan audit sdm meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengikut sertakan para karyawan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan kedisiplinan dan audit sdm yang lebih kondusif. Untuk dapat mempersiapkan hal tersebut pimpinan sangat diperlukan

agar bisa memajukan perusahaan dan menciptakan semangat dalam bekerja pada karyawan.

Gudang merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Warman (2014) mendefinisikan gudang sebagai ruang untuk menyimpan barang, sedangkan pergudangan adalah suatu aktifitas menyimpan barang. Gudang dan pergudangan merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Sebagai contoh, pergudangan yang tidak baik dapat menyebabkan adanya barang yang kadaluarsa, adanya barang yang hilang dan lain sebagainya. Warman (2004) mengungkapkan bahwa pergudangan yang baik adalah pergudangan yang memiliki sistem pelayanan yang baik. Sistem pelayanan yang baik mencakup adanya jaminan keamanan hingga kemudahan akses informasi keluar masuk.

PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pergudangan dan logistik berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1976 di bawah Kementerian Perdagangan yang didirikan pada tanggal 11 April 1977 di Jakarta. PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) juga telah berperan sebagai penyedia jasa pergudangan dan logistik yang aktif berperan sebagai penyedia jasa yang terintegrasi andal dan terpercaya di Indonesia dengan dukungan system IT yang dimiliki. PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) memiliki infrastruktur hampir di seluruh wilayah Indonesia yaitu 20 wilayah kerja termasuk Kota Palembang.

PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang memiliki beberapa karyawan yaitu 32 karyawan pada sub sektor pergudangan. Perusahaan tersebut menyediakan, menyewakan dan mengelola ruangan gudang, baik tertutup maupun terbuka dan menyelenggarakan jasa pergudangan lainnya. Perusahaan tersebut juga menambah jasa-saja transportasi baik darat maupun udara dan pengurusan ekspor-impor serta mengkombinasikannya dengan jasa pergudangan yang telah ada menjadi paket-paket jasa logistik. PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) bertransformasi menjadi perusahaan penyedia logistik yang terintegrasi dan mengelola beragam komoditi seperti elektronika, timah, telekomunikasi, farmasi, *costumer godus* barang proyek, semen, produk pertanian, perkebunan alutsista dan lain-lain.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perum Bulog memiliki 27 Wilayah kerja termasuk Kota Palembang. Perum Bulog Cabang Palembang memiliki karyawan pada sub sektor pergudangan yaitu 19 Karyawan.

Kinerja karyawan perusahaan tersebut masih kurang maksimal, dikarenakan cara kepemimpinan masih belum tegas terhadap karyawan, sehingga

karyawan masih belum maksimal menerapkan mendisiplinkan waktu dalam bekerja, serta untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah dan masih kurang maksimalnya dalam memproses mengaudit SDM dalam menganalisa objek audit serta proses pembuatan laporan kinerja perusahaan masih kurang maksimal dalam meneliti dan tidak tepat waktu. Dalam kurangnya memaksimalkan kinerja pada karyawan tersebut disebabkan beberapa faktor yaitu kurangnya maksimal dalam memproses kemampuan karyawan, sebelum bergabung karyawan dengan perusahaan harusnya pimpinan memberi arahan dan pelatihan kerja yang diadakan di perusahaan sehingga untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka masing-masing.

Berdasarkan Uraian diatas maka peneliti tertarik menulis skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sub Sektor Pergudangan di Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan audit SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Pergudangan di Kota Palembang?

- b. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?
- c. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?
- d. Apakah terdapat pengaruh audit SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?

1.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan audit SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang
- b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?
- c. Untuk mengetahui kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?
- d. Untuk mengetahui audit SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sub sektor Perdagangan di Kota Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan sebagai acuan perbandingan antara ilmu yang diperoleh dari bangku

kuliah dengan kenyataan yang ada. Khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi agar dijadikan evaluasi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian, khususnya penelitian yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adi Ahmad Arifai. (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: CV. Arwana Mas.
- Algifari. (2000) *Analisis Teori Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar, Putri Listia, dkk. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, Vol. 4, No. 3.
- Arens dan Loebbecke. (2003). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto. (2014) *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI Rineka Cipta*. Jakarta.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (2013), Alfabeta, Bandung.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. (2021) *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Kedua Cetakan Pertama*. Palembang.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006) *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Patrick Jimy. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai*. Prabumulih.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry Goenawan, Soerdarsa, dkk. (2014) *Pengaruh Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan*. Lampung: PT. Gramedia Asri Media.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktur, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.

Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.

Sutikno, Sobry M. (2014) *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok: Holistica.

Willy Susilo, (2002). *Audit SDM*. Jakarta: PT. Vorgistatama Binamega.