

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LESTARI MANDIRI JAYA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Benny Samporang
140910076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LESTARI MANDIRI JAYA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Benny Samporang
140910076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINARITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Benny Samporang

NPM/NIP : 140910076

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Mandiri Jaya Di Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 28 Juli 2018

Benny Samporang

140910076

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LESTARI MANDIRI JAYA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh

Benny Samporang

140910076

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 01 Agustus 2018

Budi Ahsan, S.T., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Mandiri Jaya dan menguji secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Mandiri Jaya serta menguji secara simultan pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Jaya . Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis determinasi, uji-t dan uji-f. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa disiplin kerja variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 29,8%. Analisis koefisien determinan didapat R^2 sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari uji t dan uji f maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, secara simultan disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine partially the influence of work discipline on the performance of employees of PT Lestari Mandiri Jaya and partially test the effect of work motivation on employee performance of PT Lestari Mandiri Jaya and simultaneously test the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Lestari Mandiri Jaya. The research design used is descriptive analysis. The test consisted of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination analysis, t-test and f-test. Based on the results of the test through multiple linear regression analysis obtained the result that the discipline of work variables discipline effect of 38,8% on employee performance, and leadership style effect of 29,8%. Determination coefficient analysis obtained R² equal to 75,1% while the rest equal to 24,9% influenced by other variable not examined in this research. From t test and f test it can be concluded that the partial variable discipline and leadership style have a positive and significant effect in affecting employee performance, simultaneously discipline and leadership style have positive and significant effect to employee performance.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Bapak Suhardianto, S.Hum., M. Pd.;
3. Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Bapak Budi Ahsan, S.T., M.M. selaku pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam;
5. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. pembimbing akademik Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
7. Bapak Asan, selaku Supervisor perusahaan PT Lestari Mandiri Jaya Bersama tempat dimana penulis melakukan penelitian;
8. Orang Tua dan Keluarga lainnya yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
9. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa jurusan manajemen bisnis terutama (Suriyani dan Wilby).

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2018

Benny Samporang

HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINARITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
1.6.1. Manfaat Teoritis	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Displin Kerja	13
2.1.1.1. Pengertian Displin Kerja	13
2.1.1.2. Bentuk- Bentuk Displin Kerja	20
2.1.1.3. Prinsip-Prinsip Displin Kerja	20
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja	22
2.1.1.5. Indikator-Indikator Displin Kerja	25
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	28
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	28
2.1.2.2. Prinsip – Prinsip Dasar Kepemimpinan	30
2.1.2.3. Peran dan Fungsi Kepemimpinan	30
2.1.2.4. Pendekatan Kepemimpinan	32
2.1.2.5. Macam – Macam Kepemimpinan	33
2.1.2.6. Indikator Kepemimpinan	39
2.1.3. Kinerja Karyawan	41
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	41
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	43
2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	44
2.1.3.4. Penilaian Kinerja Karyawan	46
2.2. Penelitian Terdahulu	48

2.3.	Kerangka Berfikir.....	49
2.4.	Hipotesis.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	52
3.2.	Operasional Variabel.....	52
3.2.1.	Variabel Independen	53
3.2.2.	Variabel Dependen	53
3.3.	Populasi dan Sampel	55
3.3.1.	Populasi	55
3.3.2.	Sampel	55
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1.	Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	57
3.5.	Teknik Analisis Data.....	57
3.5.1.	Analisis Deskriptif	58
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	58
3.5.2.1.	Uji Validilitas	58
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	59
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	60
3.5.3.1.	Uji Normalitas	61
3.5.3.2.	Uji Komogrov-Smirnov	61
3.5.3.3.	Uji Multikolinearitas	62
3.5.3.4.	Uji Heterokedastistas	62
3.5.4.	Uji Pengaruh	63
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	63
3.5.4.2.	Analisis Determinasi	64
3.6.	Rancangan Uji Hipotesis.....	64
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	66
3.7.1.	Lokasi Penelitian	66
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	66

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1.	Profil Responden.....	68
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.2.	Hasil Penelitian	71
4.2.1.	Analisis Dekriptif Variabel	71
4.2.1.1.	Analisis Dekriptif Variabel Displin Kerja.....	72
4.2.1.2.	Analisis Dekriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	77
4.2.1.3.	Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	81
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	85
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	85
4.2.2.1.1.	Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja	85
4.2.2.1.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	86

4.2.2.1.3.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	87
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	88
4.2.2.2.1.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Displin Kerja.....	88
4.2.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepempinan	89
4.2.2.2.3.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	90
4.2.3.1.	Uji Normalitas.....	90
4.2.3.2.	Uji Kolmogrov-Smirnov	91
4.2.3.3.	Uji Multikolinearitas	92
4.2.3.4.	Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.2.4.	Uji Pengaruh	94
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.2.4.2.	Uji Koefisien Determinasi	96
4.2.4.3.	Pengujian Hipotesis.....	96
4.2.4.3.1.	Uji T	97
4.2.4.3.2.	Uji F	98
4.3.	Pembahasan.....	99

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	103
5.2.	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA	105
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	90
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lestari Mandiri Jaya.....	4
Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Karyawan PT Lestari Mandiri Jaya	5
Tabel 1.3 Nilai Kinerja PT Lestari Mandiri Jaya	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.2 Skala Likert.....	57
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	67
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	71
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Displin Kerja.....	73
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan ..	78
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Displin Kerja	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Displin Kerja	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaya Kepemimpinan ...	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	92
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastistas	93
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi	94
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	97
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	99

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i>	58
Rumus 3.3 <i>CronbachAlpha</i>	59
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	63
Rumus 3.5 Uji T	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada jaman era globalisasi sekarang ini yang penuh dengan tantangan dan persaingan ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan atau laba dan bertahan hidup dalam jangka panjang untuk mengelola perusahaannya dengan segala sumber daya organisasi yang dimiliki. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya (Bangun, 2012: 4).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Manusia yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan jasanya disebut karyawan. Setiap karyawan mempunyai keinginan, ketrampilan, kemampuan dan motivasi untuk maju sehingga perusahaan menjadikan karyawan sebagai asset yang penting selain modal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga

merupakan potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis.

Sumber daya manusia dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014: 8). Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut dan setiap perusahaan menuntut agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal, tidak lupa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan semangat untuk berperan secara aktif dalam proses melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja (Rumondor et al., 2016: 255). Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia untuk mematuhi serta menaati semua tata tertib yang berlaku di suatu perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam

mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia (Rumondor., 2016: 255). Tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, tetapi gaya kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. (Tampi., 2014: 34). Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari.

Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan Pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antar alain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang dipelihara oleh suatu perusahaan pastinya akan berdampak pada kinerja karyawan di suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang

sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. (Ayer., 2016: 28) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu usaha persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Ayer et al., 2016: 28).

PT Lestari Mandiri Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian produk Sidomuncul. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk Sidomuncul yang terdiri atas Tolakangin, Kukubima, dan produk jamu lainnya. PT Lestari Mandiri Jaya berkedudukan di Batam, Indonesia. Kantor perusahaan berlokasi di Kawasan Industri Cammo, Batam, Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan distributor besar di Pulau Batam yang sekarang menjadi salah satu pusat distributor produk sidomuncul di Batam. Lokasi yang strategis untuk perusahaan ditambah posisi geografi Batam di lokasi segitiga emas diantara negara-negara tetangga. PT Lestari Mandiri Jaya memiliki 140 karyawan yang terdiri dari.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lestari Mandiri Jaya

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Accounting & Finance Manager & Staff</i>	20
2	<i>Purchasing Manager & Staff</i>	12
3	<i>Operational Manager & Staff</i>	100
4	<i>Yard Manager</i>	8
Jumlah		140

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya , 2017

Keadaan yang terjadi di PT Lestari Mandiri Jaya bahwa adanya fenomene – fenomena terkait dengan masalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di PT Lestari Mandiri Jaya. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, penurunan tingkat kehadiran karyawan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, serta lemahnya aspek kepemimpinan pada PT Lestari Mandiri Jaya yang mengakibatkan pergantian di tingkat pimpinan, karyawan merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitik beratkan kepada pelaksanaan tugas yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat terlihat pada tabel kehadiran karyawan di PT Lestari Mandiri Jaya. Berikut daftar jumlah keterlambatan karyawan dan tingkat absensi karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya berikut ini.

Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan dan Absensi Karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Indonesia (Batam) Tahun 2016 dan 2017

No	Bulan	Jumlah keterlambatan melebihi jam 08.15			
		2016		2017	
		Alpha	Telat	Alpha	Telat
1	Januari	2	10	4	20
2	Februari	2	4	4	10
3	Maret	1	18	1	22
4	April	1	19	8	24
5	Mei	0	9	1	16
6	Juni	2	7	0	10
7	Juli	1	8	5	13
8	Agustus	3	7	1	9
9	September	0	12	1	8
10	Oktober	0	11	0	14
11	November	1	7	0	26
12	Desember	1	13	2	26
Jumlah		14	125	27	198
Rata – Rata / bln		1,16	10,41	2,25	16,5

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya , 2016-2017

Tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2016, tingkat keterlambatan karyawan rata-rata 10,41 dan mengalami peningkatan sebesar 6,09 pada tahun 2017 menjadi rata-rata 16,5. Demikian juga tingkat absen karyawan (tanpa keterangan) pada tahun 2016 rata-rata 1,16 dan mengalami peningkatan sebesar 1,09 pada tahun 2017 menjadi 2,25. Hal ini dapat dikatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan akibat dari meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2017 dengan berbagai macam alasan. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang tepat bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Selain hal di atas faktor gaya kepemimpinan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena aktual terkait menurunnya kinerja pegawai yang terjadi di atas dapat mungkin terjadi karena lemahnya aspek kepemimpinan pada PT Lestari Mandiri Jaya sebagai salah satu kunci utama yang turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa setelah terjadi pergantian di tingkat pimpinan, karyawan merasa kepemimpinan yang baru terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan pimpinan yang menekankan pegawai untuk lebih profesional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan. Dampak yang timbul pada diri bawahan, yaitu menganggap perubahan tersebut merupakan sebuah pemaksaan kehendak pimpinan kepada bawahan untuk selalu bekerja lebih keras, sementara perhatian

terhadap pegawai masih sangat kurang, terutama tentang perhatian kepada kesejahteraan pegawai.

Salah satu bentuk perhatian kepada pegawai yang tidak terpenuhi dengan baik adalah masalah perhatian pimpinan terhadap kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai. Hal ini ditandai dengan kurangnya “penghargaan” instansi dalam masalah penyesuaian golongan bagi mereka yang telah menyelesaikan pendidikan S1, serta masalah kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan pimpinan. Kemudian masalah lainnya yakni adanya karyawan - karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga mereka tidak dapat “mengaktualisasikan” kemampuan sesuai bidangnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di organisasi/instansi, dan mengurangi kualitas karyawan dalam bekerja.

PT Lestari Mandiri Jaya dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan, dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor lain diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, rendahnya kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, maupun dengan atasan atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar

tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Berikut tabel nilai kinerja karyawan PT Lestari Mandiri Jaya periode Tahun 2016 - 2017.

Tabel 1.3 Nilai Kinerja PT Lestari Mandiri Jaya

Bulan	Nilai		Predikat	
	2016	2017	2016	2017
Januari	55	59	Cukup baik	Cukup baik
Februari	57	58	Cukup baik	Cukup baik
Maret	58	58	Cukup baik	Cukup baik
April	55	57	Cukup baik	Cukup baik
Mei	56	56	Cukup baik	Cukup baik
Juni	57	49	Cukup baik	Kurang baik
Juli	55	49	Cukup baik	Kurang baik
Agustus	56	47	Cukup baik	Kurang baik
September	55	46	Cukup baik	Kurang baik
Oktober	58	45	Cukup baik	Kurang baik
November	58	45	Cukup baik	Kurang baik
Desember	56	42	Cukup baik	Kurang baik

Sumber: PT Lestari Mandiri Jaya, 2016- 2017

Penilaian kinerja sebuah kantor PT Lestari Mandiri Jaya ditentukan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh kantor PT Lestari Mandiri Jaya yaitu terhadap pencapaian output atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Tabel di atas tampak bahwa nilai kinerja yang dihasilkan pada bulan Januari tahun 2016 sampai bulan Mei 2017 berada pada predikat cukup baik akan tetapi, pada bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Desember 2017 kinerja karyawan berada pada predikat kurang baik. Penelitian ini diperkuat oleh **(Indryani et al., 2016: 1)** dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**, dengan hasil penelitian bahwa uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja

karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.

Jadi, Penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI MANDIRI JAYA KOTA BATAM"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya keterlambatan kehadiran karyawan.
2. Tingkat absensi kehadiran yang menurun.
3. Keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.
5. Nilai kinerja dengan predikat kurang baik.
6. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
7. Kurangnya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

8. Kurangnya perhatian pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu. Adapun batasan masalah ini terdapat pada dua variabel bebas yakni disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) serta satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini dilakukan pada PT Lestari Mandiri Jaya periode Januari 2016 – Desember 2017 dan karyawan yang diteliti khususnya dibagian *Operational Manager & Staff* yang terdiri dari 100 karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja & gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.
4. Menjadi acuan, pendoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir.
5. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang disiplin serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yakni menambah wawasan pengetahuan peneliti menghasilkan karya yang dapat membanggakan, baik untuk

peneliti, keluarga peneliti mengenai penerapan teori yang didapatkan selama perkuliahan, membuat peneliti mempunyai kualitas personal, maupun lingkungan sekitar peneliti, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014: 193), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut (Moekijat, 2014: 96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis kata “disiplin” berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. berasal dari kata Latin “diciplina”.

Menurut (Hasibuan, 2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Fathoni, 2015: 124) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi

perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. (Katiandagho et al., 2014: 1594) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. (Katiandagho et al., 2014: 1594) juga menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Tindakan

disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi, oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak (Hapid & Sunarwan, 2014: 9).

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya yang telah dilanggar oleh organisasi. Dalam hal ini, tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan gaji yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan karena suatu sebab, sedangkan keluhan adalah keluhan-keluhan yang dilakukan karyawan sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014, p. 9). Sedangkan menurut (Tindow et al., 2014: 1595) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

(Sinambela, 2012: 238) mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Bila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2011: 86) menyatakan bahwa dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu.

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2011).

1. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Sutrisno, 2011).

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner yaitu, aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi (Rivai & Sagala, 2011: 826).

1. Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a. Membakar dengan segera

Jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan

tersebut. Dengan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

c. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin konsisten berarti setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya/menjalannya, setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan ganjaran disiplin yang sama, disiplin diberlakukan dalam cara yang sepadan kepada segenap karyawan.

d. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih. Penyelia menitikberatkan pada perilaku yang tidak memuaskan, bukan pada karyawannya sebagai pribadi yang buruk. Cara paling efektif mencapai tujuan ini adalah melakukan konseling korektif.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

3. Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya.

2.1.1.2 Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu (Rivai & Sagala, 2011: 825).

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin..
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Disiplin kerja

Mengingat begitu pentingnya sikap disiplin maka perlu kiranya tiap - tiap karyawan mengetahui dan mengerti dengan pasti prinsip-prinsip disiplin kerja yang sehat. Landasan falsafah disiplin yang sehat meliputi (Triyaningsih, 2014:32):

1. Kemauan untuk menyetarakan tindakan dengan tata tertib yang telah ditentukan.
2. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan tindakan yang tidak patut disertai rasa taat pada pimpinan.
3. Bersedia dan maumenerima segala tindakan korektif perlu diterima sebagai usaha untuk menentukan mental.

4. Tindakan disiplin hendaknya tidak terlalu keras tetapi harus cukup mampu untuk membawa perbaikan.
5. Karyawan perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua kemauan dan keinginan perseorangan dapat dilakukan, setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012: 244) mengemukakan bahawa ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disiplin, yaitu.

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, dan langkah – langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win – win solution* yang konstruktif dan tahan lama.

5. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkan bersama pegawai yang bersangkutan.

Menurut (Sinambela, 2012: 246) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu.

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti.
2. Tanggung jawab kepengawasan.
3. Komunikasi berbagai peraturan.
4. Tanggung jawab pemaparan bukti.
5. Perlakuan yang konsisten.
6. Pertimbangan atas berbagai situasi.
7. Peraturan dan hukuman yang masuk akal.

2.1.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2011: 86) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah

dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para

karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti sedemikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang diciptakan untuk mendukung tegaknya disiplin antara lain.

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Katiandagho et al., 2014: 1595):

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Sedangkan menurut (Harlie, 2012: 120) menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah

1. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

5. Seringnya pencurian bahan - bahan pekerjaan

6. Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukandan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban dan memiliki beberapa indikator yakni (Sumaki et al., 2015: 542) :

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggung Jawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sunyoto, 2013: 34), kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah lakunya bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Manakala definisi kepemimpinan, antara lain (Arifin, 2013: 3).

1. Proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu (Benis).
2. Kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Odway Tead). Kegiatan mempengaruhi orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok (George R. Terry).
3. Seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Howard H. Hoyt).
4. Kepemimpinan dengan jalan memaksa kehendak sendiri kepada khalayak ramai atau kelompok (W. M. Conway).

5. Merupakan penterjemah atau penampilan dari khalayak atau kelompok (*the crowd exponent*).
6. Wakil atau utusan dari khalayak ramai (*the crowd representative*)
7. Kepemimpinan institusional atau kelembagaan, kepemimpinan yang dominan dan kepemimpinan *persuasive* (F. C. Barlet).
8. Kepemimpinan konservatif, kepemimpinan radikal, kepemimpinan ilmiah (A. B. Wolfe)
9. Kepemimpinan bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (informal). Perkepalan atau *headship* atau pemimpin institusional dikaitkan dengan kekuasaan formal.
10. Kepemimpinan adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegaas dengan gairah (*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*) oleh Kaith Davis.

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok (Arifin, 2013: 41). Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan berupa upaya seseorang dalam memengaruhi tingkah laku individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan

orang lain (Kartono, 2016: 34). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2016: 4), Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan

Menurut (Arifin, 2013: 6), karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada prinsip-prinsip sebagai berikut.

1. Seorang yang belajar seumur hidup
2. Berorientasi pada pelayanan
3. Membawa energi yang positif, seperti percaya pada orang lain, keseimbangan dalam kehidupan, melihat kehidupan sebagai tantangan, sinergi, latihan mengembangkan diri sendiri.

2.1.2.3 Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (Arifin, 2013: 103), terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan

2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam mengatasi konflik
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Menurut Rivai (Arifin, 2013: 103), secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu.

1. Fungsi instruksi
2. Fungsi konsultasi
3. Fungsi partisipasi
4. Fungsi delegasi
5. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan memiliki beberapa peran, yaitu (Arifin, 2013: 104):

1. Pimpinan sebagai penentu arah

Pimpinan sebagai penentu arah dalam arti arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya. Dilakukan dengan sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia.

2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Pimpinan dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu menjalin hubungan dengan pihak luar organisasi.

3. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Pimpinan berusaha memelihara hubungan baik dengan pihak luar organisasi maupun dalam organisasi, komunikasi yang dilakukan haruslah efektif dari atasan ke bawahan agar tidak terjadi hambatan dan perselisihan.

4. Pimpinan sebagai mediator

Pembahasan tentang fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

5. Pimpinan selaku integrator

Pimpinan berusaha untuk menghindari sikap karyawan yang bertindak berkotak-kotak sehingga karyawan tidak lupa bahwa keberhasilan satu kelompok yang bekerja sendirian tidak menjamin keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Pendekatan Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa pendekatan, yaitu (Arifin, 2013: 41):

1. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan sifat
2. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan tingkah laku
3. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori situasional
4. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori penerimaan.

Terdapat beberapa pendekatan mengenai kepemimpinan, yaitu (Sule & Saefullah, 2013: 257):

1. Pendekatan personal (*personal traits of leadership approach*)
2. Pendekatan perilaku (*behavioral approach*)
3. Pendekatan kontingensi (*contingency approach*)

Selanjutnya, (Sule & Saefullah, 2013: 272) menyatakan bahwa terdapat pendekatan lainnya mengenai kepemimpinan, yaitu.

1. Pendekatan substitusi untuk kepemimpinan (*substitutes for leadership*)
2. Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*)
3. Kepemimpinan transformatif (*transformative leadership*)

2.1.2.5 Macam-macam Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut (Arifin, 2013: 89).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum)

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis

adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi (*over protective*)
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- f. Sering bersikap maha tahu

4. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini.

Khas dari tipe ini ada, yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain

- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dia sendiri
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin

6. Tipe *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Penjelasan mengenai pemimpin formal, informal, dan etika profesi kepemimpinan dijabarkan sebagai berikut (Arifin, 2013: 9).

1. Pemimpin Formal

Pemimpin formal adalah orang yang ditunjuk oleh organisasi atau lembaga sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Ciri-ciri pemimpin formal:

- a. Berstatus sebagai pemimpin selama masa jabatan tertentu (legitimitas)
- b. Harus memenuhi persyaratan formal
- c. Didukung oleh organisasi formal
- d. Mendapatkan balas jasa (materi dan immateriil) serta emolumen (keuntungan ekstra)
- e. Terdapat mutasi dan mencapai promosi
- f. Ada hukuman dan sanksi
- g. Memiliki kekuasaan dan wewenang

2. Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, tetapi karena memiliki sejumlah kualitas unggul, dapat mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin informal:

- a. Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas
- b. Ditunjuk oleh rakyat atau masyarakat, kepemimpinan berlangsung selama rakyat atau masyarakat mengakuinya.
- c. Tidak memperoleh dukungan dari suatu organisasi formal
- d. Biasanya tidak mendapatkan imbalan jasa (diberikan secara sukarela)
- e. Tidak dapat dimutasi dan mencapai promosi
- f. Hukuman dalam bentuk rasa respek berkurang, pribadi tidak diakui, ditinggalkan oleh massa.

1. Etika Profesi Pemimpin

Etika profesi pemimpin ialah pembahasan mengenai:

- a. Kewajiban-kewajiban pemimpin
- b. Tingkah laku pemimpin yang baik dan dapat dibedakan dari tingkah laku yang buruk
- c. Moral pemimpin

Kriteria etika profesi pemimpin (Arifin, 2013: 9).

1. Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dalam pengetahuan, keterampilan, keterampilan sosial, kemahiran teknis serta pengalaman,
2. Sehingga ia kompeten melakukan kewajiban dan tugas-tugas kepemimpinan, disamping,
3. Mampu bersikap susila dan dewasa sehingga dia selalu bertanggung jawab secara etis atau susila, mampu membedakan hal-hal yang baik dari yang buruk dan memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.
4. Memiliki kemampuan mengontrol diri, yaitu mengontrol pikiran, emosi, keinginan dan segenap perbuatannya, disesuaikan dengan norma, norma kebaikan. Sehingga termunculkan sikap moral yang baik dan bertanggung jawab.
5. Selalu melandaskan diri pada nilai-nilai etis (kesusilaan, kebaikan).
Sekaligus pemimpin juga harus mampu menciptakan nilai-nilai yang tinggi atau berarti. Nilai adalah segala sesuatu yang dapat memenuhi keperluan manusia.

6. Dikenai sanksi. Oleh adanya norma, perintah dan larangan yang harus ditaati oleh pemimpin demi kesejahteraan hidup bersama dan demi efisiensi organisasi. Jadi ada kontrol diri dan kontrol sosial. Karena itu kesalahan-kesalahan harus segera dibetulkan, pelanggaran-pelanggaran dihukum dan ditindak dengan tegas.

2.1.2.6 Indikator Kepemimpinan

Terdapat tiga indikator gaya kepemimpinan, yaitu (Sugiyono, 2014: 14).

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan *supportive*
3. Kepemimpinan partisipatif

Sedangkan indikator dari situasi kepemimpinan, yaitu.

1. Hubungan pemimpin dengan anggota
2. Tugas-tugas
3. *Power position*

Menurut Bass dan Avolio (Suwatno & Priansa, 2016: 159) terdapat dimensi-dimensi kepemimpinan, yaitu.

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga

harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru di bawah bimbingannya.

Individualized consideration, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawannya.

Menurut (Kartono, 2015: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnyademi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada (Wahyuni, 2017:131). Kinerja dan kinerja jangka memiliki arti yang sama, kinerja kerja berasal dari dua kata, yaitu prestasi dan pekerjaan dimana istilahnya berasal dari prestasi bahasa Belanda yang disebut

Pretatic, yang mana berarti apa yang telah diciptakan (Thaief et al., 2015: 25). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Evaluasi kinerja adalah proses penilaian – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM (Wirawan, 2009: 11). Kinerja (*performance*) sebagai hasil pekerjaanyang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*jobstandard*) (Wahyuni, 2017: 131). Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi. Prestasi pegawai dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah faktor mulai dari keterampilan yang buruk, motivasinya yang tidak cukup hingga lingkungan kerja yang buruk. Jadi kinerja yang optimal selain

didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif .

Menurut (Sinambela, 2013: 5), berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yaitu.

1. Memasukan, menjalankan, melaksanakan,
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar,
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan,
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat music,
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab,
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan,
7. Memainkan musik,
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Triyaningsih, 2014: 35):

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat – akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien .Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang). Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin. Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu sebagai tenaga kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan keterangan sebagai berikut (Supeno et al., 2017: 92).

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Sumaki et al., 2015: 542). Kinerja karyawan (Y) sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan pegawai yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Kinerja karyawan adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja karyawan adalah prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Sumaki et al., 2015: 552) indikator – indikator Kinerja karyawan (Y) antara lain.

1. Kualitas yaitu tingkat hasil aktivitas demi tercapainya tujuan yang diharapkan,
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit,
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktivitas yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas,
4. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya,
5. Kemandirian yaitu tingkat seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawasan atau

meminta turut campurnya pengawas guna menghindar hasil yang merugikan,

6. Komitmen kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Beberapa indikator Kinerja Karyawan (Sumaki et al., 2015: 542):

1. Kedisiplinan, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan.
2. Kreativitas, merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia.
3. Kerja sama, merupakan suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
4. Ketelitian, merupakan kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
5. Tanggung Jawab, merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar perusahaan (Rivai & Sagala,

2011: 550). Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya (Rivai & Sagala, 2011: 551).

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama penulis, tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Indryani et al., 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya	Regresi Linier Berganda	gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. Karya Indah Buana Surabaya.
2.	(Rumondor et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu	Regresi Linier Berganda	kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	(Ayer et al., 2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian	Regresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori

		Kabupaten Supiori		
--	--	-------------------	--	--

Tabel 2.1 Lanjutan

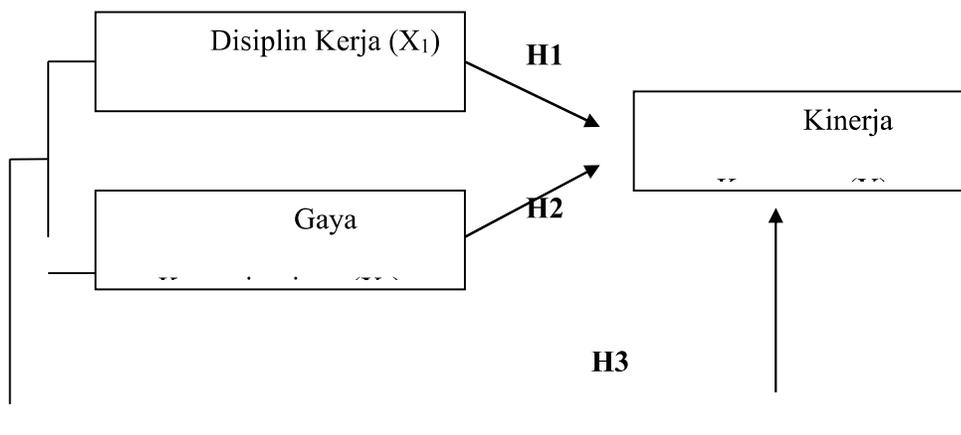
.	(Mariani et al., 2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyang di Denpasar	Re gresi Linier Berganda	Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.
.	(Katiand agho et al., 2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERP) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Re gresi Linier Berganda	secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Berfikir

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu kunci, bagi suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan, karena dengan faktor – faktor tersebut melekat pada setiap individu karyawan dengan sendirinya tujuan perusahaan yang baik akan ikut serta tercapai dalam hal ini disiplin dan motivasi kerja menjadi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik (Tindow et al., 2014: 1596). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mariani & Sariyathi, 2017: 3544).

Gaya kepemimpinan dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila gaya

kepemimpinan yang digunakan tidak disukai oleh karyawan. Pemimpin yang dapat memberikan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib (Mariani & Sariyathi, 2017: 3543). Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Sumber: Peneliti, 2017

Keterangan:

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Gaya Kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian; belum jawaban yang empiric (Tindow et al., 2014 1596). Hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Kota Batam.
- H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT Lestari Mandiri Kota Batam.
- H₃: Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Mandiri Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

“Desain Penelitian ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dan bagaimana prosedur penelitian tersebut dilakukan”. Menurut (Sanusi, 2011: 13), desain penelitian adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penulis mengambil metode atau jenis penelitian kuantitatif deskriptif yaitu menjelaskan dan mengolah suatu data yang telah dikumpulkan, sebagai bentuk proposal penelitian ini, dengan jenis penelitian survei, dimana penulis akan menjelaskan tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Mandiri Jaya Kota Batam”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasional Variabel

Setiap konsep variabel yang digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki definisi secara jelas, karena tanpa definisi yang jelas dapat menimbulkan pengertian berbeda. Pengertian operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39), variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang merupakan variabel independen (bebas) adalah: disiplin kerja (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2).

3.2.2 Variable Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39), sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	kala
Disiplin Kerja (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014, p. 1595)	Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.	1. Kehadiran karyawan setiap hari	ikert
	Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.	2. Ketepatan jam kerja	
	Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan.	3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal	

Tabel 3.1 Lanjutan

	Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan.	4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan	
Gaya Kepemimpinan (Kartono,2015: 34)	alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.	1.Kemampuan Mengambil Keputusan	ikert
	Daya pendorong yang mengakibatkan seorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.	2.Kemampuan Memotivasi	
	kecakapan atau kesanggupan penyampaian pikiran kepada orang lain.	3.Kemampuan Komunikasi	
	memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya.	4.Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
	memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.	5.Tanggung Jawab	
	kemampuan kita mengendalikan emosi.	6.Kemampuan Mengendalikan Emosional	
Kinerja Karyawan (Sumaki et al., 2015, p. 542)	Sikap mental yang tercemrin dalam perbuatan perorangan, kelompok.	1. Kedisiplinan	ikert
	Potensi yang dimiliki setiap manusia.	2. Kreativitas	
	Suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan.	3. Kerja sama	
	Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.	4. Ketelitian	
	Kesadaran manusia akan tingkah laku atau	5.	

	perbuatan.	Tanggung Jawab	
--	------------	----------------	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Wahyuni, 2017: 132) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh komponen elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Operational Manager & Staff* PT Lestari Mandiri Jaya yakni sebanyak 100 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Ayer et al., 2016: 31) memberikan pengertian tentang sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probabilitas yang memiliki arti yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik Sampling nonprobability yang digunakan ini adalah sampling jenuh yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 100 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data dan dalam proses pengumpulan data tersebut akan menggunakan satu atau beberapa metode. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data, tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang akan dilakukan. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data-data tersebut. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden (Sanusi, 2011: 103).

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu (Sugiyono, 2012: 137).

(1) Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket (kuesioner) yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017: 3552), skala likert yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial yang sedang berlangsung.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2012: 102)

(2) Sumber Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Ayer et al., 2016: 31). Data sekunder yang digunakan didalam penelitian ini adalah pengumpulan dari Studi Pustaka.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dirancang dengan pertanyaan yang mudah dipahami dengan menggunakan kata-kata sederhana dan disamping itu, pertanyaan dibuat tertutup dan jawaban dibatasi sehingga responden hanya menjawab sesuai dengan intruksi yang ada. Jawaban akan dikonversikan dengan angka sehingga mudah untuk dilakukan perhitungan (Sugiyono, 2012: 142).

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain

terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012: 147).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut.

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut (Ayer et al., 2016: 32) dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memenuhi korelasi signifikan terhadap skor total item. Dalam uji validitas dapat digunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut.



$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Rumus 3.2 *Pearson Product*

Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dalam arti jika instrumen itu digunakan berulang-ulang maka hasil pengukurannya akan konsisten. Alat uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (Sanusi, 2011: 80) sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_r^2} \right)$$

Rumus 3.3 Cronbach Alpha

Sumber: (Sanusi, 2011: 80)

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
k	= jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= jumlah varian pada butir
σ_1^2	= varian total

Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Realibilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur, (Wibowo, 2012: 52).

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar daripada nilai r table. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik, (Wibowo, 2012: 53).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan *pretest*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang

digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi, atau sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimotor* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

Menurut (Wibowo, 2012: 62), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel ; atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Uji Komogorov-Smirnov

(Wibowo, 2012: 7) menyatakan untuk lebih menyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dari hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurvanilai residual terstandarisidikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam (Wibowo, 2012: 87) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut variance inflation faktor (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lain. Dalam (Wibowo, 2012: 93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut.

Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Menurut (Mariani & Sariyathi, 2017: 3552) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Disiplin Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berganda

Rumus 3.4 Regresi Linear

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan

3.5.4.2 Analisis Diterminasi (R²)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² berada antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tampilan pada program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Wibowo, 2012: 132). Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta - fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan salah

satu pengujian yang penting, karena melalui pengujian ini dapat diambil keputusannya jika hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Namun dalam pengujian ini penulis akan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas, yaitu tingkat probabilitas yang ditentukan untuk pengambilan keputusan mendukung atau hipotesis pada penelitian yang pada dasarnya menggunakan 0.05 (Wibowo, 2012: 124). Dalam pembuktian hipotesis, dapat dilakukan pengujian secara statistik, dimana pengujian hipotesis dilakukan dengan sebagai berikut.

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel (Sanusi, 2011: 138).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Sanusi, 2013: 138)

Dimana:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi persial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai sig $>$

0,05 maka H_0 diterima atau dapat dikatakan signifikan yaitu terhadap pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terkaitnya

2. Uji F

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (dependen). (Sanusi Anwar, 2013: 137) Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol ($H_0: \beta = 0$). Artinya apakah semua variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol ($H_a : \beta \neq 0$). Artinya semua variabel independent secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh simultan, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh simultan.

3.7 Lokasi & Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi PT Lestari Mandiri Jaya yang beralamat, Kawasan Industri

Cammo, Batam Center, Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Maret 2018 sampai bulan Juli 2018.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai Maret 2018 sampai bulan Juli 2018 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2018													
	Mar	April				Mei				Juni			Juli	
		1	2	3	4	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Perancangan	■	■												
Studi Pustaka			■	■	■									
Penyusunan Penelitian			■	■	■									
Penyusunan Kuesioner					■	■								
Penyerahan Kuesioner						■	■	■						
Bimbingan Penelitian							■	■	■	■	■	■		
Penyusunan Skripsi											■	■	■	■

Sumber: Peneliti, 2018