

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELITA HARAPAN ABADI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

MILA ASTUTI

NIM : 2014511012

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mila Astuti

NIM : 2014511012

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cikeas,03Maret 2018

Mila Astuti

NIM : 2014511012

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA CIKEAS
PROGRAM SARJANA -PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mila Astuti

NIM : 2014511012

JudulSkripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Pelita Harapan
Abadi .

Cikeas,03 Maret 2018

DosenPembimbing

Dr.Heru Mulyanto,SE.MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELITA HARAPAN ABADI**



MILA ASTUTI
NIM :2014511012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari sabtu tanggal 10Maret 2018dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk
diterima sebagaiSkripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi
Manajemen

1. **Dr.Sri Lestari P.MA**

Ketua

_____ Tanggal :

2. **Muh. Ali Maskuri ,SE.,MM**

Anggota

_____ Tanggal :

3. **Dr. Heru Mulyanto,SE.,MM**

Anggota

_____ Tanggal :

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr.Susanti Widhiastuti,SE.,MM

Tanggal :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Pribadi

1. Nama : Mila Astuti
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kudus, 09 Februari 1991
3. Agama : Islam
4. Alamat : Pondok Damai ,Block C
Rt08 Rw12 Cileungsi
Kabupaten Bogor
5. Nomor Hp : 081513183200
6. Email : chiemidonk91@gmail.com

2. Pendidikan Formal

1. TK (1997) : Tk Pertiwi Mijem 3
2. SD (2003) : SDN Mijen 3
3. MTSN (2006) : MTSN 1 Kudus
4. SMA (2009) : SMA 1 GEBOG Kudus

3. Latar Belakang Keluarga

1. Ayah : Sabu
2. Ibu : Leginah
3. Alamat : Mijen, Rt02 Rw06 Kaliwungu
Kabupaten Kudus

ABSTRAK

Kepemimpinan dan Disiplin merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT.Pelita Harapan Abadi. Pancasila IV, km.9. Cicadas, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat, 16964. Dengan mengambil 83 konsumen sebagai sampel penelitian. Penelitian dalam pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak baik sampai dengan sangat baik. Penelitian dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Penulis menggunakan uji instrumen berupa : Validitas dan Reliabilitas. Dan uji Asumsi Klasik berupa :Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Asumsi Heteroskedastisitas. Dan penulis juga menggunakan Analisis Determinasi dan Regresi Linier Ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F.

Dengan demikian penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Kepemimpinan dan Disiplin.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership Style and Discipline is two of the several factors, that are suspected to be relatively large in affecting employee performance. to prove the influence of both then conducted this research with the aim to know the influence of leadership style and discipline on employee performance.

The study was conducted in a PT. Pelita Harapan Abadi, Pancasila IV street, km.9, Cicadas, Gunung Putri, Bogor, west Java, 16964. By taking 83 consumers as research sample. The research in taking the data was done with closed questionnaire instrument, five rating scale from very bad to very good. Research conducted qualitative and quantitative. The author uses the test instruments in the form: Validity and Reliability. And Classic Assumption test are: Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heteroskedesis Assumption Test. And the authors also use Determination Analysis and Multiple Linear Regression is used as a tool of analysis whereas hypothesis testing is done by t-test and F test.

Thhs the research yields three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Leadership has a significant influence on employee performance; 2) Discipline has a significant influence on employee performance; 3) Leadership and Discipline together have a significant influence on employee performance.

Based on the findings, to improve Employee performance, it is advisable to improve the Leadership style and Discipline.

Keywords :

Leadership , Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELITA HARAPAN ABADI, ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr.Heru Mulyanto,SE.,MMselaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr.Susanti Widhiastuti,SE.,MM Selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Managing Directur PT.Pelita Harapan Abadi, Chea Won Suk .
5. Kepada semua Staff di PT.Pelita Haran Abadi .
6. Kepada orang tua dan keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya.
7. Kepada teman saya Seri Melati yang membantu refrensi topik dan mencari materi dalam skripsi .
8. Dan seluruh rekan – rekan dari lingkungan kampus mahasiswa STIE IPWIJA.
9. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan

penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Cikeas,03Maret 2018

Mila Astuti

DAFTAR ISI

COVER	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.....	9
2.1.1.2. FungsiManajemen Sumber daya Manusia	10
2.1.1.3. Faktor-faktor Manajemen Umum	10
2.1.1.4. Faktor Operasional Manajemen	10
2.1.2. Kepemimpinan	11
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2. Tipe – tipe Kepemimpinan.....	14
2.1.2.3. Teori kepemimpinan	15
2.1.3. Disiplin	18
2.1.3.1. Pengertian Disiplin.....	19
2.1.3.2.Jenis-Jenis Disiplin	20
2.1.3.3. Tujuan Disiplin	21
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator disiplin.....	22
2.1.3.5. Faktor Disiplin	23
2.1.3.6. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Disiplin terhadap Kinerja	27

2.1.4.Kinerja	28
2.1.4.1.Pengertian Kinerja.....	29
2.1.4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.4.3. Penilaian Kinerja.....	31
2.1.4.4.Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja	36
2.1.4.5.Pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja	36
2.2. Penilaian Terdahulu	37
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	39
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1. Tempat penelitian.....	40
3.1.2. Waktu penelitian	40
3.2. Desain Penelitian	41
3.2.1. Jenis penelitian	41
3.2.2. Lingkup penelitian	41
3.3. Operasional Variabel	42
3.4. Populsi, Sampel dan Sampling	43
3.5. Metode Pengumpulan Data	45

3.6. Instrumen Variabel	46
3.6.1. Uji Validitas.....	46
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	47
3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis	47
3.7.1. Analisis Data	48
3.7.2. Pengujian Hipotesis	52

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1. Profil Perusahaan.....	55
4.1.1. Sejarah PT. Pelita Harapan Abadi	55
4.1.2. Produk PT. Pelita Harapan Abadi	56
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.4. Aspek Kegiatan Usaha	58
4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
4.2. Data Deskripsi Responden	59
4.3. Analisis Frekuensi Jawaban Responden	64
4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)....	64
4.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X2)	64
4.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	65
4.4. Deskriptif Variabel Penelitian	67
4.4.1. Uji Multikolinieritas	71

4.4.2. Uji Autokorelasi	72
4.4.3. Uji Heteroskedasitas	73
4.5. Pengujian Hipotesis	76
4.6. Pembahasan	78
4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	79
4.5.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	80

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran - Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tujuan Manajemen Kinerja	33
Tabel 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	40
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator penelitian	43
Tabel 3.3. Metode Sampling	45
Tabel 3.4. Skala Likert.....	48
Tabel 4.1. Statistic Total Responden.....	60
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	60
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1).....	64
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)	65
Tabel 4.7. Hasil Uji Validasi Disiplin (X ₂).....	65
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X ₂).....	66
Tabel 4.9. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas Data.....	71
Tabel 4.12. Hasil Uji Persyaratan VIF	72
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi	72

Tabel 4.14. Model Summary.....	74
Tabel 4.15. Anova.....	74
Tabel 4.16. Coefficients	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Sistem Manajemen Kinerja	34
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	39
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1. Produk PT. Pelita Harapan Abadi	56
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Pelita Harapan Abadi.....	59
Gambar 4.3. Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 4.4. Grafik Data Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 4.5. Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Gambar 4.6. Uji Normalitas (Normal P-Plot)	70
Gambar 4.7. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas	73
Gambar 4.8. Rangkuman Hasil Analisis	79

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Distribusi Tabel Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Dari SPSS

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996). Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi

suatu instansi 2 atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2009).

Menurut Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67). Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2006).

Malayu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Siagian (2006)

Menurut Handoko (2001) dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. (Anoraga, 2004).

Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinannya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

PT. Pelita Harapan abadi mempunyai waktu kerja 8 jam perhari yang sudah diterapkan sehari-hari seperti pukul setengah delapan pagi sampai pukul setengah empat sore. Setiap sebelum melakukan kegiatan kami melakukan briefing selama 15 menit. Membahas tugas-tugas yang akan dijalankan oleh setiap individunya. Apabila karyawan telat datang sebanyak 5 kali dan tidak menaati peraturan yang ada maka akan mendapat sanksi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Ada karyawan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan karyawan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Informasi mengenai kepemimpinan dan kedisiplinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan, sebagaimana pada PT. PELITA HARAPAN ABADI yang bergerak pada bidang manufaktur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELITA HARAPAN ABADI.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelita Harapan Abadi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelita Harapan Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada di PT .Pelita Harapan Abadi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelita Harapan Abadi .

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pegawai dan pimpinan PT. Pelita Harapan Abadi , adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya

manusianya yang berkenaan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.

2. Bagi Peneliti Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan merupakan BAB yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Kajian Pustaka merupakan BAB membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

Bab 3 Metodologi Penelitian merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan merupakan BAB yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Pelita Harapan Abadi, karakteristik responden,

pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat luas dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat dalam suatu negara, yang menggambarkan potensi jumlah kerja dari suatu negara. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu organisasi tertentu baik pemerintah ataupun swasta.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

- a. Moses N Kiggundu (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka

tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

- b. Menurut Panggabean (2009:11) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi.
- d. Menurut Ivancevich, et al (dalam Moekijat, 2010:4) "Manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya".
- e. Menurut Flippo (dalam Notoatmodjo, 2009:85) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Berdasarkan hal itu, maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diberi pengertian sebagai ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Jeff Madura (2007:389) mengklasifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia kedalam beberapa kelompok, yaitu:

1. Fungsi Manajemen Umum :

- a. Perencanaan yaitu persiapan yang dilakukan untuk menghadapi berbagai kondisi dimasa depan.
- b. Pengorganisasian yaitu mengatur pegawai dan sumber daya lainnya melalui cara yang konsisten dengan tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama.
- d. Pengendalian yaitu melibatkan pengawasan dan evaluasi pekerjaan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia :

Fungsi ini mengevaluasi secara *continue* sehingga organisasi dapat memastikan bahwa langkah yang benar untuk mencapai tujuan. Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang Perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horisontal.
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang

lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan juga bagaimana tentang dirinya sendiri sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat. (Miftah Thoha, 2003:259). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa : “Leadership is what leaders do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals”. “Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa kepemimpinan dibagi dua yaitu :

- a. Kepemimpinan atas dasar struktur.

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja, dan ide atau gagasan.

- b. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan. Kepemimpinan yang menekankan kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

- a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. kemampuan yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

- b. Kebiasaan.

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

- c. Temperamen.

Temperamen adalah perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

2.1.2.2 Tipe-tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry yang kembali dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:156) , yaitu:

1. Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (Non-Personal Leadership)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian Leadership)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (Paternal Leadership)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6. Kepemimpinan Bakat (Indigenous Leadership)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan

2.1.2.3 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan menurut Thoha (2003, 32-33) yaitu :

1. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat

umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- a. Kecerdasan, pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan social, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai
- c. Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnyadan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

2. Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin

dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial. (Thoha, 2003, p34).

3. Teori situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variable situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variable situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. (Thoha, 2003, p36)

4. Teori kepemimpinan kontijensi

Model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fielder sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini :

- a. Hubungan pimpinan anggota, variable ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
- b. Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan. (Thoha, 2003, pp37-38)

5. Teori jalan tujuan (Path-Goal theory)

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan-kawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori pathgoal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua factor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bias diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan.

Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. (Thoha, 2003, p39).

2.1.3. Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam setiap upaya mencapai tujuan dalam bidang apapun kedisiplinan perlu diterapkan secara terus menerus sehingga dapat menjadi suatu kebiasaan yang lahir berdasarkan suatu kesadaran. Kata disiplin seperti yang dikatakan oleh W.J.S Purwodarminto dalam kamus umum Bahasa Indonesia berasal dari "dicile" yang berarti "latihan batin dan watak dengan maksud supaya selalu mentaati tata tertib".

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010;193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien .

2.1.3.2 Jenis –Jenis Disiplin

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara(2011:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja,yaitu :

1. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Jenis-jenis disiplin kerja di atas menunjukkan disiplin kerja di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan

tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggarnya .

2.1.3.3 Tujuan Disiplin

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati, dan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2011;126), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain:

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

Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan harus ditegakan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, Maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan Sembilan indikator yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu, dengan indikator sebagai berikut ;
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
2. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Cara berpakaian
 - b. Sopan santun
 - c. Kepatuhan
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Bertingkah laku
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya, dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Norma yang berlaku

2.1.3.5 Faktor –faktor Disiplin

Adanya disiplin kerja menurut I.G. Wursanto (1998:153) tidak terlepas dari faktor-faktor tersebut adalah : "a. Faktor pemimpin, b. Faktor gaji yang layak (kesejahteraan), c. Faktor lingkungan yang menyenangkan" sebagai berikut :

a. Faktor Pemimpin

Seorang pemimpin harus menjadikan dirinya sebagai pola anutan bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai visi dan wawasan yang jelas apa yang akan dituju dan akan dicita-citakan dalam perencanaan organisasinya. Dia harus mempunyai pandangan jauh ke depan dan mampu membedakan lebih dari orang-orang yang dipimpinnya serta harus mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk dapat menggerakkan bawahannya dalam kegiatan yang akan dilakukan F.X. Soedjadi (1992:8) mengatakan berikut :

"Seorang pemimpin harus mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk memperoleh hasil dari orang lain, Untuk mencapai tujuan yang dirancang memerlukan adanya kerjasama dari sejumlah orang. Dalam pelaksanaan kegiatan, tidak terlepas adanya kesulitan-kesulitan. Oleh karena itu seorang pemimpin organisasi atau unit harus mempunyai kecakapan dalam mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana. Dengan demikian kegiatan kepemimpinan mencakup keputusan dan kegiatan administrasi. Kemampuan dan kecakapan seorang pemimpin dapat diukur dan dapat dilihat dari ada tidaknya kepuasan bekerja pada anggotanya dalam organisasi. Sebagaimana teori ini dikemukakan oleh Redding sebagai berikut : "Apakah para anggota organisasi merasa puas

dengan atasannya dengan teman bekerja dan bawahan sebagai sumber informasi".

Dari teori diatas bahwa seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengembangkan buah pikir dan pendapat dari bawahannya, dapat mengembangkan suasana kerja yang harmoni dan efektif, mengusahakan terjadinya pertemuan pendapat serta menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Dengan demikian seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat serta perbuatannya menjadikan diri sebagai pola anutan bagi para pengikutnya.

Ing madyo mangun karso yang berarti seorang pemimpin harus membangkitkan orang-orang yang dipimpinnya. *Tut Wury Handayani* berarti seorang pemimpin yang dituntut untuk dapat mendorong dan mengajak orang-orang yang dipimpinnya agar berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus dapat melakukan tindakannya atas dasar dari prinsip-prinsip yang dianutnya dan berusaha agar orang-orang yang dipimpin bersemangat bergairah untuk bekerja.

b. Faktor Gaji Yang Layak (Kesejahteraan)

Pada zaman modern ini dimana ilmu pengetahuan dan teknologi makin berkembang tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ini berarti bahwa tuntutan akan kebutuhan hidup sebagai hal yang mendasar. Nilai ekonomi semakin dirasakan dan tidak dapat dipungkiri lagi dengan bekerja orang mengharapkan hasil yaitu berupa upah dan hasil yang berupa uang, diaman hasil itu dapat dipergunakan untuk kebutuhan hidupnya

dan kesejahteraan hidupnya. Kebutuhan seperti kebutuhan akan sandang, papan dan pangan.

Pengaruh kekuatan seseorang dikemukakan Hadari Nawawi (1992:12) adalah "Pengaruh kekuatan situasi yang sedang dihadapi seseorang dan perasaan senang dan puas mengerjakan sesuatu disebabkan oleh karena dengan pekerjaan itu dengan yang bersangkutan dapat menyelesaikan problem yang dihadapi, misalnya seseorang terdorong untuk berkerja dengan baik karena memperoleh upah yang sangat tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak akan diperolehnya jika bekerja ditempat lain. Situasi masyarakat pada saat itu menempatkan penilaian sejumlah materi atau dimiliki seseorang sebagai ukuran kemuliaan atau kebahagiaan hidup".

Kebutuhan pegawai atau karyawan terpenuhi dengan jalan mengadakan hubungan baik secara manusiawi dengan memberikan sejumlah penghargaan atau sejumlah upah. Penghargaan misalnya :

1. Dengan memberikan upah uang transport.
2. Dengan pemberian uang makan.
3. Dengan pemberian uang premi atau uang perangsang dan masih banyak lagi penghargaan yang berupa uang.

Disamping kebutuhan tentang perilaku seperti diatas karyawan atau pegawai masih memerlukan kebutuhan sosial dan kebutuhan psikologi misalnya :

1. Kebutuhan akan kenaikan berkala, kenaikan tingkat.
2. Pengakuan selayaknya sebagai martabat manusia.

3. peningkatan akan karier kerja.
4. Ada lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan dalam lingkuan pekerjaannya.

c. Faktor Lingkungan Yang Menyenangkan

Lingkungan atau suasana kerja sangat mempengaruhi adanya disiplin kerja bagi para anggota di dalam organisasi tersebut. Yang dimaksud dengan lingkungan dan suasana kerja misalnya adanya saran dan prasarana yang menunjang dan hal yang lebih penting yaitu adanya suasana batin yang menyenangkan yang disarankan seseorang menjadi senang. Hadari Nawawi (1992:83) mengemukakan sebagai berikut :

"Suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujudnya dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud berupa perasaan senang, bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya".

Pada dasarnya suasana kerja yang harmonis untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dikatakan oleh L.G. Wursanto (1990:57) sebagai berikut :

"Pembinaan personil yang berhasil dicerminkan pula adanya suasana yang bergairah, kegairahan kerja timbul karena adanya setiap pegawai terangsang, baik terhadap perkembangan dan kemajuan kariernya secara pribadi maupun terangsang untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasinya. Hal ini timbul karena menurut keyakinannya perusahaan itu merupakan tempat mencari nafkah yang menjamin hidupnya baik pada masa yang bersangkutan kuat bekerja maupun pada hari tuanya. Oleh karena itu

sudah sewajarnya apabila seorang pemimpin memberikan Kepemimpinan kepada para pegawainya berupa perilaku adil dan dapat merealisasikan semua harapan yang sifatnya konstruktif".

Dalam pembinaan personal atau pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya :

1. Mengadakan pertemuan-pertemuan seperti rapat, mengadakan musyawarah untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya agar mengeluarkan pendapat dan usul-usulnya.
2. Menempatkan personal sesuai dengan bidang keahliannya (prinsip *the right man in the place*).
3. Mengadakan rekreasi.
4. Mengadakan arisan.
5. Mengadakan kunjungan rumah atau anjang sana.

2.1.3.6 Faktor –Faktor yang mempengaruhi Disiplin Terhadap Kinerja

Untuk melaksanakan pembinaan harus melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Menurut Arni Muhammad (1995:87), faktor-faktor yang diuraikan mempengaruhi ialah " Partisipasi, pembuatan keputusan keterbukaan, keterus-terangan, dan tujuan yang tinggi".

Sedangkan Alex Nitisemito (2001:181) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai terdiri dari :

1. Kesejahteraan merupakan keinginan semua manusia, kesejahteraan selalu diikuti dengan terpenuhinya segala kebutuhan dalam kehidupan.

2. Sanksi merupakan bentuk hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ketegasan kepada organisasi hendaknya tegas dalam menerapkan disiplin yang telah dibuat kepada para bawahan.
4. Partisipasi semua pegawai atau bawahan hendaknya turut berpartisipasi dalam menegakkan disiplin di organisasi, karena tanpa adanya partisipasi dari pegawai disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan.
5. Tujuan dan kemampuan tujuan diadakannya disiplin diorganisasi untuk menegakkan terciptanya suasana yang aman, rapi, serta menjaga keindahan organisasi, sedangkan kemampuan merupakan tingkatan dalam melakukan disiplin di organisasi.
6. Kepemimpinan organisasi merupakan pemimpin di organisasi yang menjadi tauladan bagi semua anggota organisasi.
7. Kepengawasan dalam menerapkan disiplin hendaknya disertai pengawasan dalam pelaksanaannya agar dalam menegakkan disiplin benar-benar ditaati oleh para bawahan.

Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi atau instansi dan kelembagaan dapat ditegakkan bila sebagai peraturan-peraturannya ditaati.

2.1.4. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “performance”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan

yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (corporate performance). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2001) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu (2009).

Menurut Rivai (2005), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja dipergunakan manajemen suatu perusahaan dalam penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan kriteria, standar dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.1.4.2.Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor-faktor yang menyertainya :

a. Faktor Kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (motivation)

motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Faktor Strategi (atrategic)

Strategi merupakan suatu bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya.

Amstrong dan Baron (1998: 7-8) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan , yaitu :

a. Faktor Kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan , dan motivasi.

- b. Faktor pribadi yang meliputi motivasi, disiplin, keterampilan dan kompetensi.
- c. Faktor sistem yang meliputi, fasilitas kerja dan sistem pekerjaan.
- d. Faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.

2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relative standar kerjanya Dessler, (2010:322). Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Benardin dan Russel (2003), mendefinisikan penilaian kerja sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu – individu anggota organisasi kepada organisasinya. Lebih lanjut, Benardin dan Russel (2003) menyatakan bahwa dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja dapat dibagi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan tujuan organisasi atau mengukur hasil – hasil akhir.
2. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktek, tipe ini banyak dipakai pekerjaan yang melibatkan aspek – aspek kualitatif.

3. Penilaian kinerja berdasarkan judgement yaitu menilai kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik. Dimensi–dimensi dibawah ini biasanya menjadi perhatian dari tipe penilaian ini : Kuantitas pekerjaan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode.

- a. Kualitas pekerjaan : mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan.
- b. Pengetahuan mengenai pekerjaan.
- c. Kreatifitas.
- d. Kesiediaan untuk bekerjasama.
- e. Keandalan : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- f. Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru.
- g. Kualitas personal : kepribadian, kepemimpinan, keramah - tamahan dan integritas pribadi.

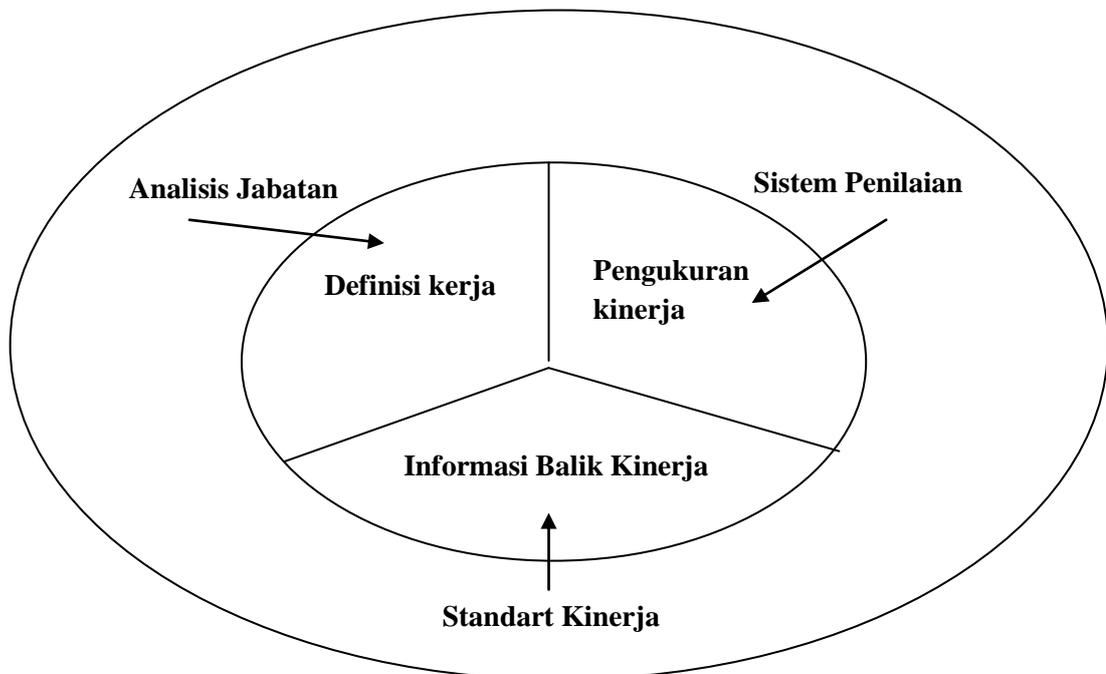
Terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan :

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk Mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

Tabel 2.1.
Tujuan Manajemen Kinerja

	Tujuan	Deskripsi	Rekomendasi
Manajemen Kinerja	Strategik	Menghubungkan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi	Karakteristik karyawan, perilaku yang diperlukan dan hasil yang harus dicapai
	Administratif	Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan	Keputusan administratif tentang kompensasi, promosi atau pemberhentian berdasarkan perilaku dan hasil kerja
	Pengembangan	Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan individu	Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan

Tabel 2.1 merupakan tujuan-tujuan dari manajemen kinerja, deskripsi dan rekomendasi untuk manajemen, mengambil keputusan tentang kompensasi promosi, pelatihan dan pengembangan, berkaitan dengan kinerja individu atau personal.

Gambar 2.1**Sistem Manajemen Kinerja**

Gambar 2.1. menunjukkan sistem manajemen kinerja dalam organisasi yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu :

1. Analisis jabatan yang menguraikan tentang tugas-tugas dalam jabatan. Informasi yang berasal dari analisis jabatan ini digunakan untuk mendefinisikan dengan jelas tentang kinerja.
2. Standart kinerja untuk memperoleh informasi balik tentang kualitas kinerja. Hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, digunakan untuk memutuskan kompensasi yang akan diterima, pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

3. Sistem penilaian sebagai cara melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Pengukuran terhadap kinerja menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan metode atau pendekatan yang digunakan.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dikatakan bahwa PA merupakan salah satu dari metode untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan baik pada level manajerial maupun nonmanajerial merupakan faktor yang *crucial* dalam menentukan apakah seorang manajer atau *worker* berhasil menunjukkan *performance* yang diharapkan atau tidak. Secara tradisional *performance appraisal* ditunjukkan bagi kepentingan pembayaran kompensasi yang selayaknya diterima oleh karyawan atau sebagai dasar menetapkan hukuman (punishment). Tujuan seperti ini dalam praktek seringkali tidak mendorong kepemimpinan kinerja, peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan karyawan.

Masalahnya tidak semua orang yang dinilai bisa menerima hasil penilaian karena berbagai alasan seperti :

1. Perbedaan persepsi tentang hasil penilaian antara penilai (appraiser) dan pihak yang dinilai (appraisee).
2. Keraguan terhadap validitas sistem penilaian (dianggap kurang fair dan tidak mencerminkan kinerja sesungguhnya).
3. Kurang memberikan umpan balik bagi pengembangan individu ke depan.
4. kurang terkait dengan strategi bisnis yang dijalankan organisasi atau instansi dan perusahaan.

2.1.4.4. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja (X1 → Y)

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Fahmi (2013:39), salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

2.1.4.5. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja (X2 → Y)

Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

Nama &Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
Djefri Suprianto (2007)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaann Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu,	Hasil penelitian menunjukkan variable yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemudian diikuti oleh budaya organisasi serta motivasi.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pelita Harapan Abadi
Dhara Effita (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. Tiara Sella Bengkulu	diketahui bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai d RS.Tiara Sella Bengkulu.	Perbedaanya dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan disiplin kerja dan objek yang diteliti yaitu PT.Pelita Harapan Abadi
Tri Kurniawan (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Intensif kerja terhadap Produktivits Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif sangat kuat antara disiplin kerja dan intensif kerja dengan produktivitas Karyawan PT Federal Internasional Finance(FIF) Cabang Kota Bengkulu	Perbedaanya terletak pada judul dan obyek yang di teliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekrang adalah metode regresi linear berganda.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

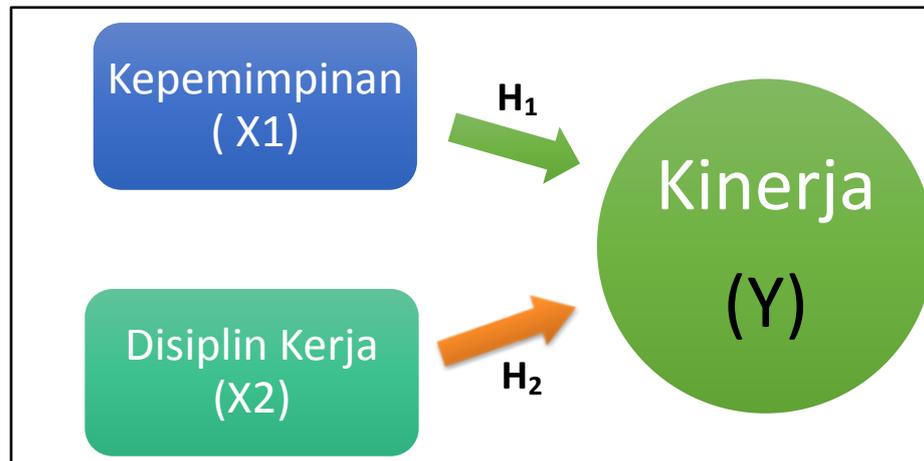
2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pelita Harapan Abadi ($X1 \rightarrow Y$) dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT.Pelita Harapan Abadi ($X2 \rightarrow Y$). Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Michigan, Robbin (2003) dan Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah serta dasar-dasar teori yang telah di paparkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Harapan Abadi.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Pelita Harapan Abadi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Di PT. PELITA HARAPAN ABADI, Jl. Pancasila IV, Km.9, Cicadas, Gunung Putri-Bogor 16964.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama tiga bulan dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Nazir dalam Narimawati (2010:30) pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data. Maka desain penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Heru Mulyanto (2010:23) penelitian kuantitatif adalah : “suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan padapengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik”.

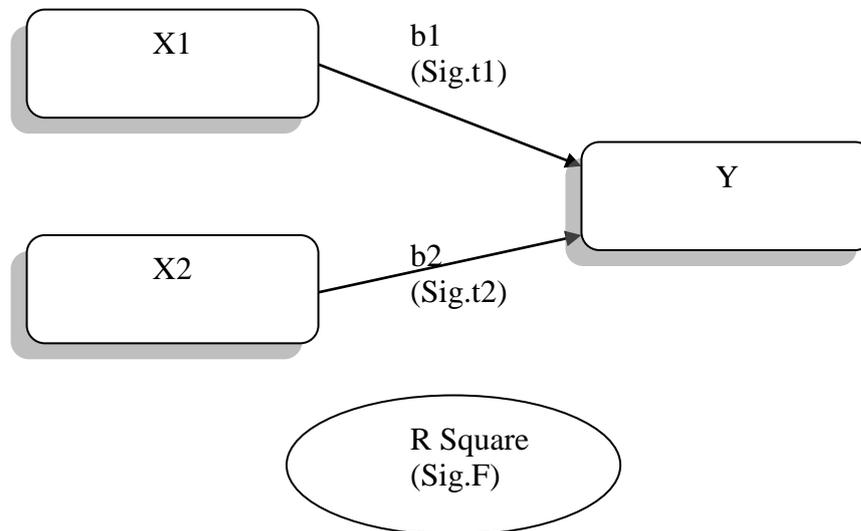
Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada).

Jenis hubungan yang menjadi dasar dalam penentuan data dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis hubungan kausal atau korelasional yang menjelaskan penyebab dari satu atau beberapa masalah (hubungan satu arah).

3.2.2. Lingkup Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka pengaruh antara variable Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2), terhadap Kinerja (Y) dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yang pertama yaitu Kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel yang kedua yaitu Disiplin dengan simbol X2 adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan nilai persamaan menjadi bertambah atau berkurang atau dengan kata lain sebagai predictor. Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Kerja dengan simbol Y adalah variabel yang di pengaruhi atau yang di prediksi.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 3 variabel bebas (*independen*) dan 1 variabel terikat (*dependen*), yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) :

(X_1) : Kepemimpinan

(X_2) : Disiplin.

2. Variabel terikat (Y) :

(Y) : Kinerja Karyawan

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Kepemimpinan (X1) Anoraga, (2004)	Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain	1. Pengukuran 2. Berfikir strategis 3. Pengetahuan dan kepribadian 4. Perhatian individual 5. Komunikasi
Disiplin Kerja (X2) Siagian (1994)	Kepemimpinan adalah ketaatan akan peraturan yang sudah ditetapkan bersama untuk tujuan bersama .	1. Tepat waktu 2. Taat peraturan 3. Taat perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya 5. Visi dan Misi
Kinerja (Y) Anwar Prabu (2009)	Kinerja adalah hasil dari tanggung jawab serta inisiatif pribadi untuk meningkatkan kualitas & kualitas .	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif

3.4. Populasi , Sampel dan Sampling

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempelajari kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono:2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelita Harapan Abadi 500 orang.

B. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono:2011). Untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Random Sampling* yaitu dengan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel hanya untuk karyawan PT. Pelita Harapan Abadi, Gunung Putri- Bogor dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan margin 10%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = margin eror 10%

Berdasarkan rumusan diatas dapat diketahui sample yang akan di ambil pada penelitian ini melalui perhitungan di bawah ini :

$$\begin{aligned} n &= \frac{500}{1 + (500 \cdot 0,1)^2} \\ &= 83 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 500 karyawan, tingkat kesalahan yang digunakan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 83 mahasiswa dengan pembulatan keatas. Sampel sejumlah 83 adalah jumlah minimal sampel yang harus diambil. Agar

lebih representatif, maka pada penelitian ini sampel di tetapkan melebihi kriteria minimal yaitu menjadi 100 karyawan sebagai sampel penelitian.

C. Metode Sampling

Pengambil sampel dilakuan dengan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan strata/tingkatan jumlah karyawan PT. Pelita Harapan Abadi berdasarkan jenjangnya. Dalam hal ini jenjang/stratified terdiri dari kelompok SMA, D3 dan S1. Sebaran populasi dan sample penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Metode Sampling

Program	Populasi	Sampel
SMA	492	$\frac{492}{500} \times 100 = 98.4$
D3	5	$\frac{5}{500} \times 100 = 1$
S1	3	$\frac{3}{500} \times 100 = 0,6$
Jumlah	500	100

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49), yaitu sebagai berikut :

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung kegiatan konsumen pelaksana yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.
- b. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi dan mengikuti panduan yang ada pada kuesioner. Kuesioner yang dimaksud merupakan kuesioner tertutup menggunakan skala Bipolar Adjective untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Skala Bipolar Adjektif dalam penelitian terdiri dari 10 skala yaitu nilai 1 untuk kategori paling negatif (sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat tidak menarik dan lain-lain yang sejenis) sampai dengan nilai 10 untuk kategori paling positif (sangat setuju, sangat baik, sangat menarik dan lain-lain yang sejenis).

3.6. Instrumen Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:87), “Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations dengan r tabel. untuk degree of freedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Konsisten jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alfa (cronbach). Semakin mendekati koefisien 1 alfa dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir pertanyaan. Dengan kata lain skor variabel tersebut makin dapat dipercaya.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis linear Ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis deskriptif dilakukan dengan mengkonversi data hasil kuesioner yang telah Valid dengan 10 skala penilaian menjadi 5 kategori yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4.**Skala likert**

Penilaian	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji

apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test. 52 Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dianatara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol.

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi

- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah Uji asumsi terpenuhi, maka langkah berikutnya adalah Uji Model.

a. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*)

Uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen pada model persamaan regresi linier ganda hasil analisis. Uji kelayakan model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) dimana pengujiannya dilakukan dengan uji F. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji F terbukti signifikan.

- $H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

- $H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelita Harapan Abadi.
- b. Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelita Harapan Abadi.

b. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis data penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = koefisien regresi disiplin

X_1 = kepemimpinan

X_2 = disiplin

Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2

menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 b_2 dan selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

Uji regresi parsial bisa disebut dengan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$. Maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelita Harapan Abadi”. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
PT. Pelita Harapan Abadi .

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT.

Pelita Harapan Abadi .

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang memiliki arti bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_{1a} ditolak dan H_{10} diterima yang memiliki arti bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variable Kinerja.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “terdapat pengaruh Displin terhadap Kinerja karyawan di PT. Pelita Harapan Abadi”. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh Displin terhadap Kinerja karyawan di PT.

Pelita Harapan Abadi.

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh Displin terhadap Kinerja karyawan di PT. Pelita Harapan Abadi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig t < α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa variabel Disiplin secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian (Sig t > α) maka H_0 ditolak dan H_a diterimayang memiliki arti bahwa variabel Disiplin secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.(2002).** Manajemen Personalia Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia, Indonesia.
- Budi, Setiyawan dan Waridin 2006,** “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Da Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang : JRBI, Vol.2. No.2 Hal.181-198.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005.** Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol. 1, No.1 Hal.63-74.
- Ghozali, Imam, 2005.** Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko,T, Hani Handoko. 2003.** Manajemen. Edisi 2. Penerbit BPFYogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005.** Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.2014.** Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul, 2006.** Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi, Jawa Tengah. JBRI. Vol.2. No.2. Hal:165-180.
- Istijanto (2006).** Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartini, Kartono, 2008.** Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Madura, Jeff, 2007.** Pengantar Bisnis Edisi Empat. Terjemahan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangku Negara, 2013.** No.2. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson, 2006.** Human Resource Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia: Jakarta: Salemba Empat.
- Muntiar, S.Pangabean, Dr., ME,2009.** Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.

- Moekijat : 2010.** Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Mandar Maju.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2003.** Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen, 2006.** Perilaku Organisasi, Prentice Hall, Edisi Kesepuluh Sabar Dini, 2006, Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. Telaah Bisnis. Vol.7. No.1.
- Suranta, Sri 2002.** Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perubahan Bisnis. Empirka. Vol.15. No.2 Hal.116-138.
- Sunyoto, 2012.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta . PT. Buku Seru.
- Soekidjo Noto Atmodjo. 2009.** Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007.** Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standart Disasi. No.9. Hal. 106-115.
- Wijana Bernandine R, dan Supardo, Susilo, 2006.** Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya. Yogyakarta : Penerbit : Graha Ilmu.
- Yayat M.Herujito, 2016.** Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.