

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. POWER SWITCH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

BOBY ELMANSYAH
1305160849

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

BOBY ELMANSYAH, NPM 1305160849, PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POWER SWITCH. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Perusahaan PT. Power Switch. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel jenuh, dimana jumlah sampel dari penelitian sebanyak 37 pegawai.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Signifikan* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai perantara dari kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawai PT. Power Switch.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Jenis Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Gaya Kepemimpinan.....	15
c. Efektivitas Kepemimpinan.....	16
d. Peran Kepemimpinan	17

e. Tipe Kepemimpinan.....	18
f. Indikator Kepemimpinan	21
3. Disiplin Kerja.....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	24
b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	25
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	26
d. Faktor mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
e. Indikator Disiplin Kerja	29
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Uji Asumsi Klasik	45
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Data.....	50
2. Analisis Data.....	54
3. Analisis Jalur.....	59
B. Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Waktu Penelitian	38
Tabel III.2 Skala Likert	41
Tabel III.3 Uji Validitas Kepemimpinan	43
Tabel III.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	43
Tabel III.5 Uji Validitas Disiplin Kerja	44
Tabel III.6 Uji Reability	45
Tabel III.7 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	50
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5 Skor Angket Kepemimpinan	52
Tabel IV.6 Skor Angket Disiplin Kerja	53
Tabel IV.7 Skor Angket Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas	55
Tabel IV.9 Uji Autokorelasi.....	56
Tabel IV.10 Model Summary	59
Tabel IV.11 Koefisien.....	60
Tabel IV.12 Model Summary	62
Tabel IV.13 Anova.....	63
Tabel IV.14 Koefisien.....	64
Tabel IV.15 Hasil Kesimpulan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian	35
Gambar III.1 Model Analisis Dua Jalur	47
Gambar IV.1 P-Plot.....	54
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	57
Gambar IV.3 Model Teoritik	58
Gambar IV.4 Koefisien Analisis Jalur I.....	61
Gambar IV.5 Koefisien Analisis Jalur II.....	66
Gambar IV.6 Koefisien Jalur Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja setiap individu pegawai yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama pendorong kemajuan perusahaan. Kualitas pegawai

merupakan bagian dari modal dasar yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkompetisi dengan industri pesaingnya di dalam memenuhi kepuasan pasar. pegawai yang berkualitas akan menghasilkan pekerjaan yang optimal, sehingga meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan yang berujung pada meningkatnya daya saing. Untuk itu, perusahaan harus selalu mengelola kinerja pegawainya dengan harapan agar tercipta keselarasan antara setiap bagian perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh

berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan pegawai itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Anoraga (2009 hal. 19) seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai nya. Menurut Mohammad Risqon dan Didik Purwadi (2012, hal.72) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan.

.Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Melalui wawancara dengan beberapa pegawai PT. Power Switch diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai yang tidak hadir, selain itu juga ada beberapa pegawai yang telat masuk kerja sehingga berakibat dengan menambahnya penumpukan kerja yang harus diselesaikan, selain itu ada juga beberapa pegawai yang hubungan komunikasi kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan pegawai yang terbukti dengan keluhan pegawai yang merasakan pimpinan membuat aturan tanpa mendengarkan pendapat dari bawahannya, dengan kurangnya keharmonisan pimpinan kepada pegawainya dan tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang belum optimal juga akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Power Switch**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dalam mengukur kinerja melalui disiplin kerja yaitu:

1. Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai.

2. Masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin yang dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak hadir, dan ada beberapa pegawai yang telat masuk kerja.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan beberapa pegawai yang tidak tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan dalam mengukur kinerja melalui disiplin kerja pada pegawai PT. Power Switch.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Perusahaan PT. Power Switch?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch?
- d. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Perusahaan PT. Power Switch?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Perusahaan PT. Power Switch

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Perusahaan PT. Power Switch.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

- a. Bagi Teoritis,
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini.
- b. Bagi Praktis,
 - 1) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Perusahaan PT. Power Switch.
 - 2) Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai PT. Power Switch.

- c. Bagi Akademis,
 - 1) Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.
 - 2) Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Pabundu (2010, hal. 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan

organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Pabundu (2010, hal. 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda tentang pencapaian hasilnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nawawi (2008, hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal. 160) menyebutkan bahwa menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 3) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
- 4) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,
- 5) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team,
- 6) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
- 7) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Jenis Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) mengemukakan bahwa suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

2. Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2008, hal. 26) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian dan Komitmen Kerja

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan Menurut Wirawan (2009, hal. 54) secara umum indikator kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa

memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Hadari Nawawi dan M.Martini Hadari (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut John M. Ivancevich (2007, hal.194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Robbins (2008, hal.49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sopiah (2008, hal.108) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu:

- 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

- 2) Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
- 3) Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Ciri-ciri utama kepemimpinan yang sukses dalam organisasi yakni mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta mempunyai sikap hubungan manusiawi yang terjaga. Akan tetapi dalam usaha memperoleh dukungan para karyawan seorang pemimpin perlu memperhatikan paling sedikit dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan mungkin diperoleh apabila pemimpin tersebut loyal pula kepada para karyawannya, dan pengembangan karirnya harus juga berakibat pada pengembangan karir para karyawan tersebut.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain atau anggota dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas-aktifitas dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2010, hal.11) gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas

pekerjaan manajerial. Kemudian berdasarkan Thoha (2010, hal.64) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas.

c. Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Ivancevich (2007, hal. 194) mengatakan meskipun terdapat perbedaan definisi, harapan terhadap kepemimpinan, dan juga perbedaan tiga variabelnya (orang, tugas dan lingkungan), kepemimpinan tetap memiliki beberapa ciri umum. Sebagai contoh, Warren Bennis, yang selama beberapa dekade meneliti masalah kepemimpinan, menyimpulkan bahwa seluruh pemimpin dari kelompok yang efektif memiliki empat ciri utama berikut:

- 1) Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya, mereka bisa mengingatkan para pengikutnya akan hal-hal yang penting dan membimbing pengikutnya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting.
- 2) Mereka menumbuhkan kepercayaan.
- 3) Mereka mendorong tindakan dan pengambilan risiko. Mereka proaktif dan berani gagal demi meraih kesuksesan.
- 4) Mereka memberikan harapan. Dengan cara yang nyata atau simbolis mereka menekankan bahwa kesuksesan akan dapat diraih.

d. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Menurut Siagian (2010, hal. 66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

1) Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2) Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3) Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut Tika (2008, hal. 64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai

pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

Menurut Sopiah (2008, hal. 112) menyatakan bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu :

- 1) Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

e. Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010, hal. 75) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

- 1) Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2) Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- 1) Bersikap terlalu melindungi.
- 2) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 3) Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- 4) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4) Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk

berbagai keadaan. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5) Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha untuk mengatur jalannya kegiatan.

6) Tipe Populistic

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistic ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia

perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini dengan berbagai kebutuhan karyawan maupun perusahaan yang meningkat.

7) Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

f. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2010, hal. 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas

keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin

menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai (2010, hal. 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan suatu komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta juga sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan (2012, hal.193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong

gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Menurut Rivai (2010, hal.825), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah

- 1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*),

Pendekatan tungku panas terfokus pada perilaku masa lalu.

- 2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*),

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- 3) Tindakan disiplin positif (*positive discipline*),.

Pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin progresif

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

c. Tujuan Disiplin Keja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2009, hal.142) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
- Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal.126) adalah sebagai

berikut:

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

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (2009, hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan,
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2012, hal.194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2010, hal.444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Soerjono (2009, hal. 67) adapun beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013, hal. 89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1) Pengaruh Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

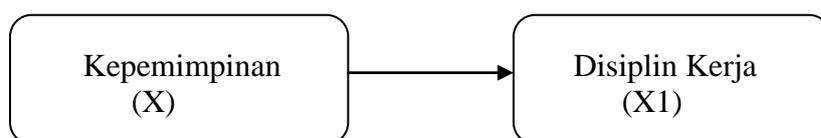
Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang

bisa memberdayakan pegawai nya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Disiplin kerja yang tinggi dari suatu perusahaan, tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, dimana pimpinan mempunyai kekuasaan dalam mengatur pegawai yang ada didalam perusahaan, dengan aturan yang dibuat pimpinan harus dipatuhi oleh setiap pegawai, dalam hal ini pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan juga akan menimbulkan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik.

Kedisiplinan yang timbul dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari pertanggung jawaban pimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, dengan tingkat disiplin kerja yang baik juga akan menimbulkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya (Hasibuan, 2012 hal. 194).



2) Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

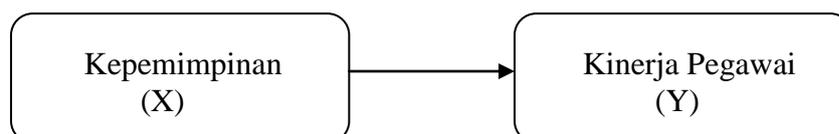
Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu

menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan.

Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Mohammad Risqon dan Didik Purwadi (2012, hal.72) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport pegawai untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja pegawai yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

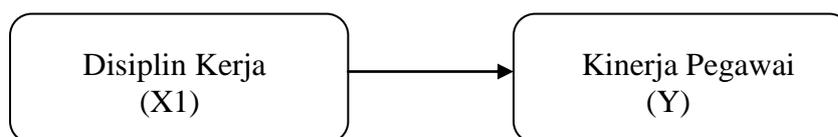


3) Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007, hal.37) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.



4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

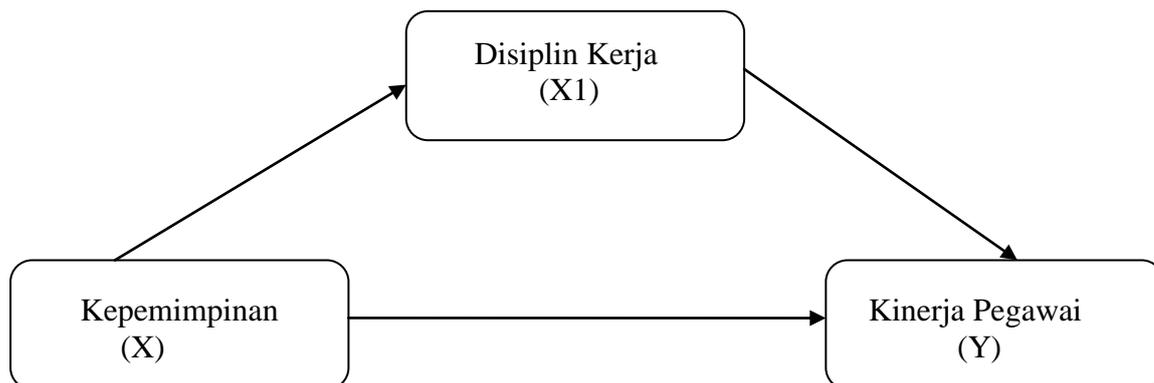
Perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Anoraga (2009 hal. 19) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya.

Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha secara maksimal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194) menyatakan bahwa salah satu faktor dalam tingkat kedisiplinan kerja adalah kepemimpinan. Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013 hal. 93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Perusahaan PT. Power Switch
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan PT. Power Switch
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Perusahaan PT. Power Switch

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) serta variabel intervening (X1). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2013 hal. 55). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013 hal. 13)

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen dengan menggunakan kepemimpinan dan variabel intervening yang digunakan dengan variabel disiplin kerja pegawai, sedangkan untuk variabel dependent dengan menggunakan kinerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh kepala bagian agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut Siagian (2010, hal. 121) adalah :

- a. Pemberian penghargaan ide bawahan
- b. Memperhitungkan perasaan bawahan
- c. Memperhatikan kesejahteraan bawahan
- d. Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan.
- e. Pengakuan atas status para bawahan.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu bentuk hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2008, hal. 260) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian dan Komitmen Kerja

3. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib.

Indikator-indikator Menurut Rivai (2010, hal.444) adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi.
- e. Bekerja etis.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Power Switch, yang beralamat di Jl. STM Gg. Suka Ria No. 12 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agust				Sept				Okt				Nov			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■																					
2	Pra Riset					■	■	■																	
3	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal													■											
5	Riset														■	■									
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																						■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghazali, 2009 hal.17). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan PT. Power Switch yang berjumlah 37 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah memilih sejumlah tertentu (*sample*) dari keseluruhan populasi (Nasution, 2009 hal. 86). Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2010 hal. 131). Apabila subjek penelitian (populasi) kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Power Switch yang berjumlah 37 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 hal..194).

Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM Perusahaan PT. Power Switch untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai objek penelitian yaitu Perusahaan PT. Power Switch dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiyono (2013 hal. 132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative

pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel III-2 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III-2
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Kemudian untuk menguji valid dan reliabel tidak maka dapat diuji dengan validitas dan realibilitas adalah :

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat tukar variabel penelitian (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Power Switch.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010 hal:170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2010:170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel.

Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrument tersebut adalah valid. Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angke penulis sebarkan yaitu:

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,001		0,001<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja

pegawai dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009 hal. 112).

Tabel III.6
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X)	0,851	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,843	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,809	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kepemimpinan (Variabel X) sebesar 0,851 (reliabel), Instrument Kinerja Pegawai (variabel Y) sebesar 0,843 (reliabel), Disiplin Kerja (variabel X1) sebesar 0,809 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169). Jika data menyebar di sekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gujarati, Santoso dan Arief (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169).

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp, Sig (2-tailed) > $\alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Gujarati, Santoso, dan Arief (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 170).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- 1) Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 2) Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 173)

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 171)

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi & Irfa, 2013, hal. 171).

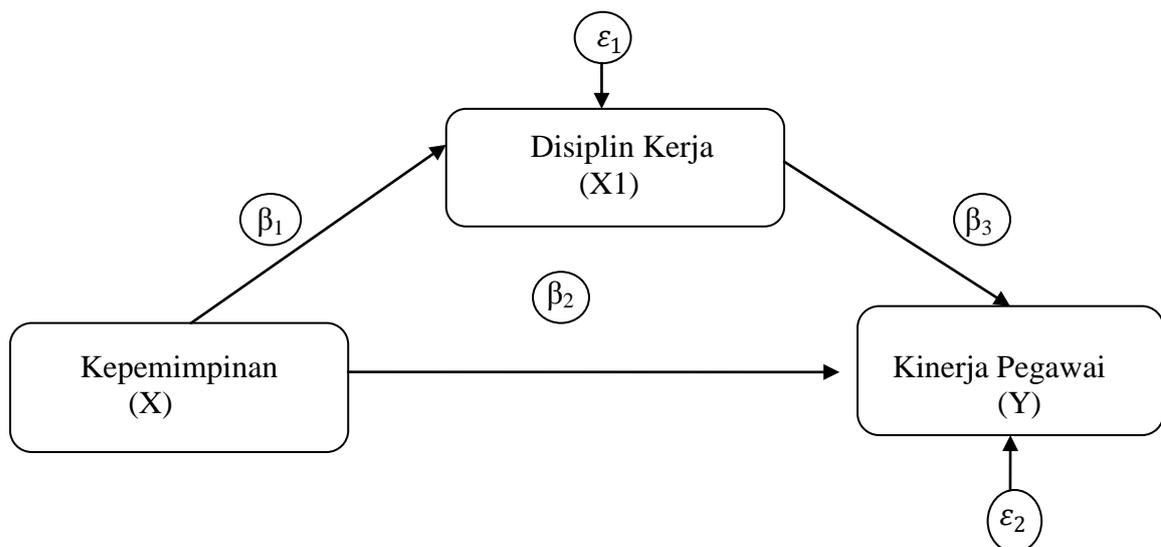
G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Dimana penerapannya melalui jalur (*path analysis*). Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi dan jalur, sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening.(Sugiyono, 2013 hal. 70)

Adapun persamaannya dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Persamaan jalur I : $X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II : $Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$

Adapun model analisis dua jalur akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar III. 1 Model Analisis Dua Jalur

Keterangan :

X = Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

Jalur:

1. Pengaruh langsung : $X \longrightarrow X1$

$X \longrightarrow Y$

$X1 \longrightarrow Y$

2. Pengaruh tidak langsung : $X \longrightarrow Y$ melalui X1

Menurut Juliandi & Irfan (2013 hal. 185) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung parameter (nilai koefisien-koefisien) dalam model analisis jalur
 - a. Koefisien regresi model persamaan I (β_1) dan koefisien jalur dengan residual II (ϵ_1) dan (ϵ_2).
 - b. Koefisien regresi model persamaan II (β_2, β_3 , dan X_1) dan koefisien residual II (ϵ_2).
- 2) Analisis data/pengujian hipotesis :
 - a. Analisis pengaruh langsung X terhadap X1

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1)

H_a = Ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

c. Analisis pengaruh langsung X1 terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

d. Analisis pengaruh tidak langsung, tidak langsung X dan Y melalui X1.

Koefisien pengaruh tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke X1 : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap X1
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui X1: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y melalui X1 dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung.
3. Pengaruh total (*total effect*) X ke Y melalui X1: dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X), 10 pertanyaan untuk variabel (Y), dan 10 pertanyaan untuk variabel (X1) dimana yang menjadi variabel X adalah, kepemimpinan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja (X1). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 37 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1 : Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kepemimpinan (X), variabel kinerja pegawai (Y), maupun variabel disiplin kerja (X1).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai PT. Power Switch sebanyak 37 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Power Switch untuk tahun 2017.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	25 orang	67,6 %
2	Wanita	12 orang	32,4%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang pria (67,6%) dan wanita sebanyak 12 orang (32,4%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan wanita.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8 orang	21,6 %
2	31-40	17 orang	45,9 %
3	41-50	7 orang	18,9%
4	> 51	5 orang	13,5%
	Jumlah	37 orang	100 %

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada umur 31 – 40 tahun

sebanyak 17 orang (45,9%), dan yang untuk berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (13,5%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	29,7%
2	D-III	7 orang	18,9 %
3	Strata-1	16 orang	43,2 %
4	Strata-2	3 orang	8,1%
	Jumlah	37 orang	100%

Sumber : PT. Power Switch

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada PT. Power Switch untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 16 orang (43,2%) dan yang untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 3 orang (8,1%).

b. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan (X), variabel kinerja pegawai (Y), maupun variabel disiplin kerja (X1).. Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai disiplin kerja pada PT. Power Switch.

Tabel IV-5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan
pada PT. Power Switch

No Per	Alternatif Jawaban				
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	14	22	1	0	0
2	15	22	0	0	0
3	18	19	0	0	0
4	22	15	0	0	0
5	19	18	0	0	0
6	16	21	0	0	0
7	21	16	0	0	0
8	20	17	0	0	0
9	18	19	0	0	0
10	15	22	0	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepemimpinan yang ada pada PT. Power Switch dengan jumlah responden sebanyak 37 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti,

responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV-6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
pada PT. Power Switch

Alternatif Jawaban					
No Per	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	16	20	1	0	0
2	19	18	0	0	0
3	15	21	1	0	0
4	19	18	0	0	0
5	25	12	0	0	0
6	20	17	0	0	0
7	17	19	1	0	0
8	16	19	2	0	0
9	18	18	1	0	0
10	21	16	0	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel disiplin kerja yang ada pada PT. Power Switch dengan jumlah responden sebanyak 37 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel IV-7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada PT. Power Switch

Alternatif Jawaban					
No Per	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	22	14	1	0	0
2	23	12	2	0	0
3	22	15	0	0	0
4	21	16	0	0	0
5	18	19	0	0	0
6	12	25	0	0	0
7	19	18	0	0	0
8	18	19	0	0	0
9	24	13	0	0	0
10	20	16	1	0	0

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

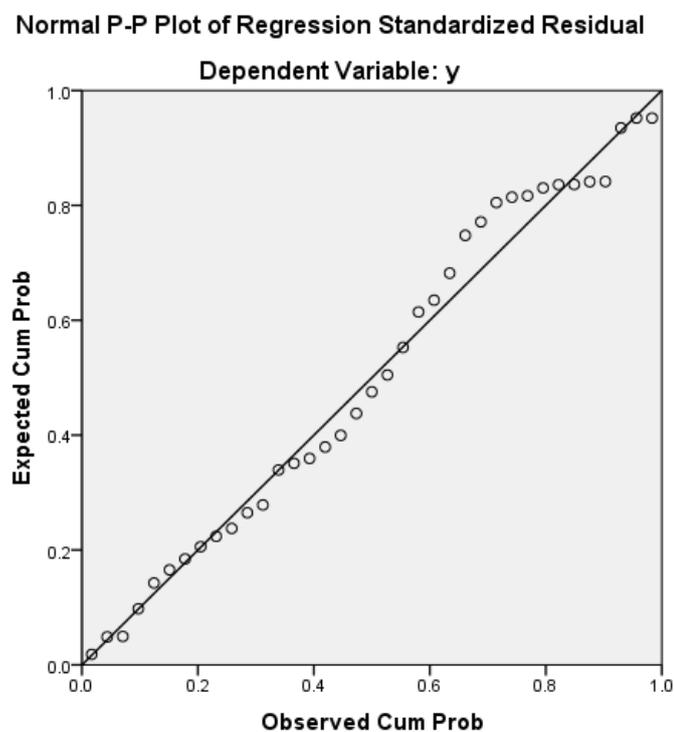
Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja pegawai yang ada pada PT. Power Switch dengan jumlah responden sebanyak 37 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsu normalitas.



Gambar: IV-1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik IV-1 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang melebihi 4 atau 5. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 169). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
x	.771	.435	.224	.486	2.059
x1	.858	.687	.438	.486	2.059

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t

dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173)

Berdasarkan ketentuan dalam penetapan keputusan yang dikemukakan di atas maka hasil analisis data dalam uji autokorelasi dapat dikemukakan pada tabel IV.9 dibawah ini:

Tabel IV.9
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.886 ^a	.786	.773	1.50455	.786	62.362	2	34	.000	1.616

a. Predictors: (Constant), x1, x

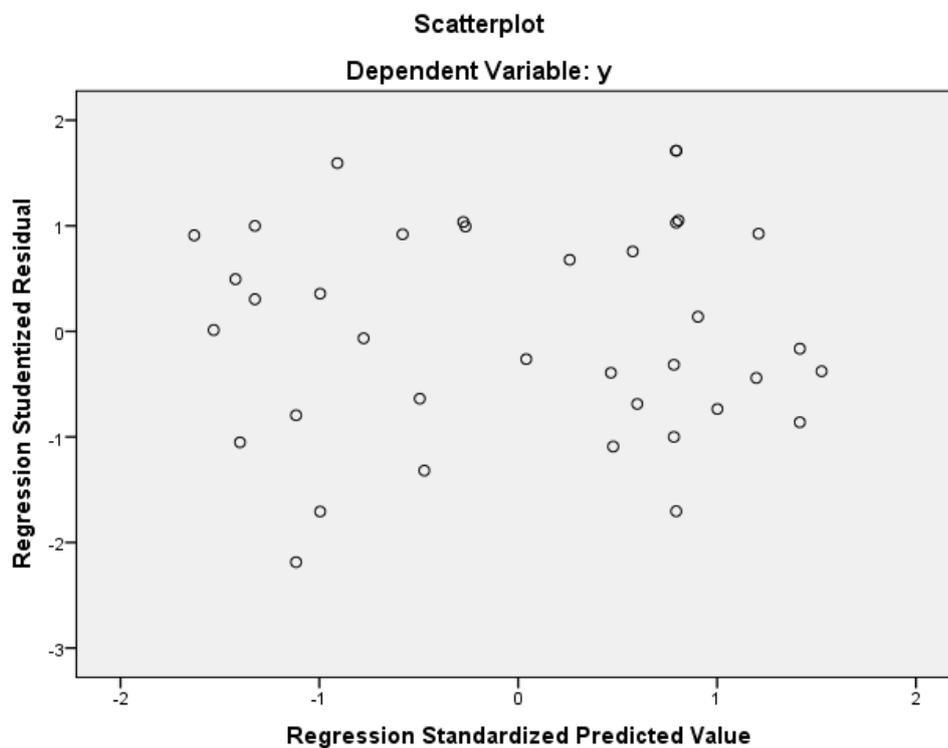
b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Durbin Watson* adalah 1,616. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Dari *Durbin Watson* 1,616 berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadinya autokorelasi.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013 hal.171). Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

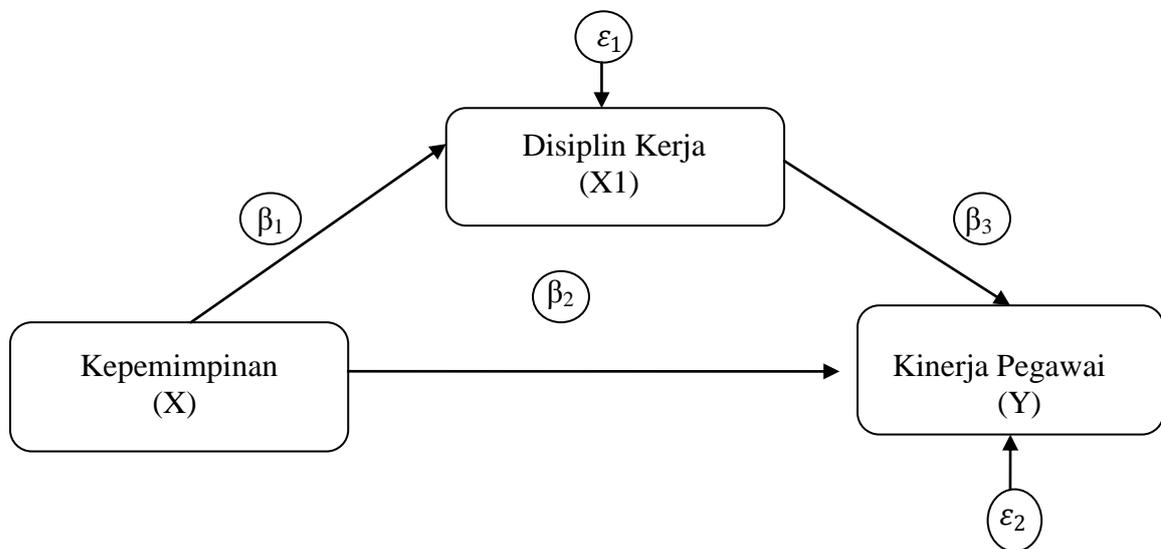


Gambar: IV-2 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV-2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar IV. 3 Model Teoritik Penelitian

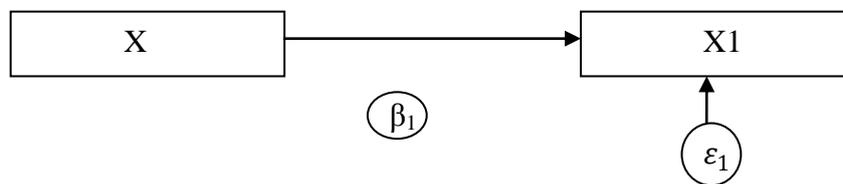
Berdasarkan gambar IV-3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Persamaan jalur I : $X1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$
2. Persamaan jalur II : $Y = \beta_2 X + \beta_3 X1 + \varepsilon_2$

a. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasikan analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan (X) Terhadap Disiplin Kerja (X1)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Model Summary Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.500	2.41535

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1) dapat kita lihat melalui *model summary* pada tabel IV.10, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,514. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai PT. Power Switch adalah sebesar $0,514 \times 100\% = 51,4\%$.

Sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,514$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,514)} = 0,697$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dikemukakan pada tabel IV.11

Tabel IV.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.707	5.462		2.143	.039
x	.740	.122	.717	6.087	.000

a. Dependent Variable: x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Untuk melihat apakah ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H₀ = Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1)

H_a = Ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

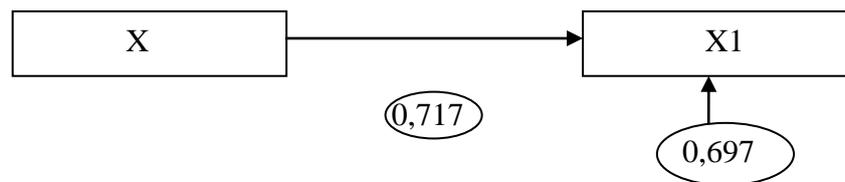
Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV.11 dimana nilai Sig pada variabel kepemimpinan sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1). Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,717.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar IV-4 : Koefisien Analisis Jalur Sub-struktur I Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin kerja (X1)

Berdasarkan diagram pada gambar IV-4 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

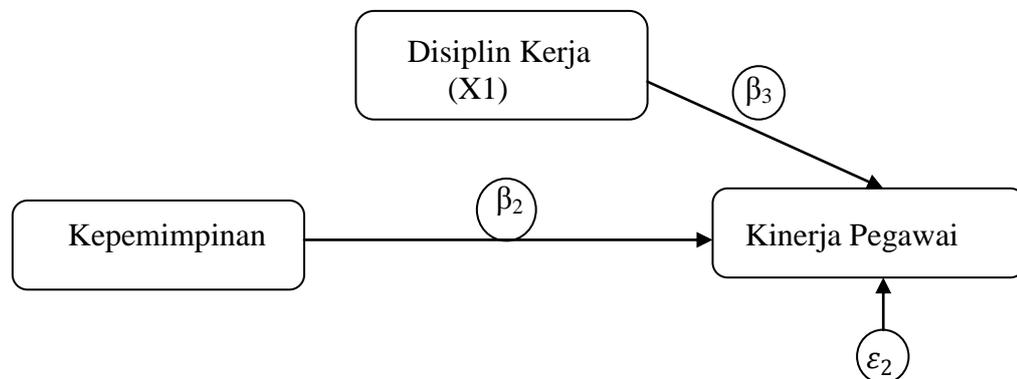
$$X1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X1 = 0,717X + 0,697$$

b. Pengujian Persamaan sub-Struktur 2

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana kepemimpinan dapat pengaruh (X), disiplin kerja (X1)

terhadap kinerja pegawai (Y). Gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar IV. 5 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

1) Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.773	1.50455

a. Predictors: (Constant), x1, x

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari *Model Summary*. Pada tabel IV.12 yaitu dengan nilai *R Square*. Besarnya nilai *R*

Square (r^2) adalah 0,786. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Power Switch adalah sebesar $0,786 \times 100\% = 78,6\%$, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini. sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,786$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,786)} = 0,462$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel IV.13 dibawah ini:

Tabel IV.13

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.332	2	141.166	62.362	.000 ^b
	Residual	76.965	34	2.264		
	Total	359.297	36			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini :

H₀ = Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a = Ada pengaruh Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Berdasarkan tabel IV.13 dimana nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Power Switch.

2) Pengaruh Secara Partial Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu per satu) pada variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel IV.14 dibawah ini :

Tabel IV.14

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.517	3.619		1.525	.137
x	.306	.109	.321	2.817	.008
x1	.580	.105	.628	5.513	.000

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

a) Pengaruh Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Power Switch, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a = Ada pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV.14 dimana nilai Sig pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,008 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Power Switch. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,321

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Power Switch, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

H_a = Ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

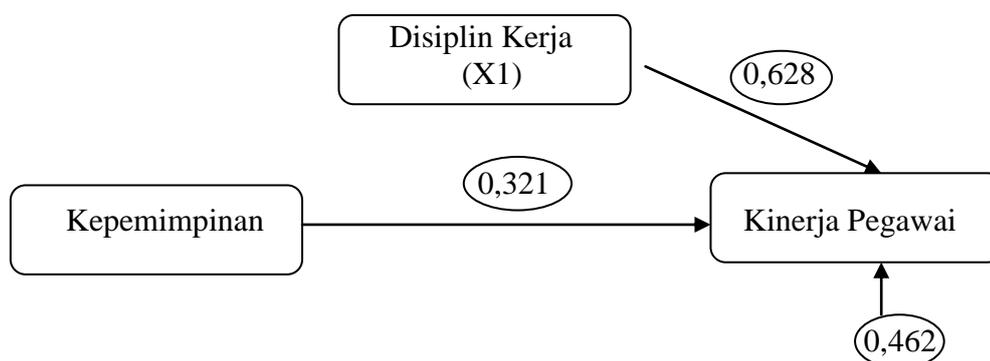
Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a .

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV.14 dimana nilai Sig pada variabel disiplin kerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Power Switch. Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,628.



Gambar IV. 5 Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar IV.5 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,321X + 0,628X_1 + 0,462$$

c) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan di atas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing struktural adalah sebagai berikut:

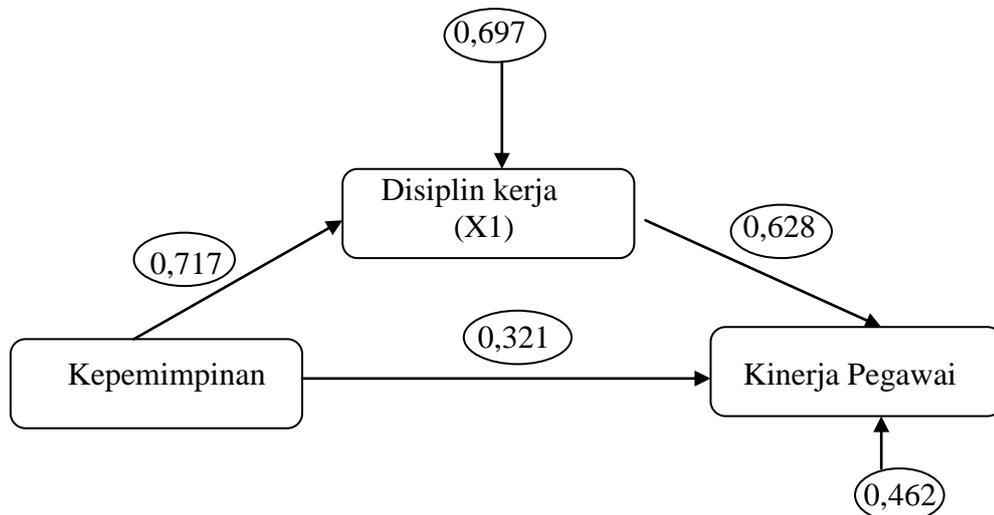
$$\text{Persamaan struktural 1: } X_1 = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X_1 = 0,717X + 0,697$$

$$\text{Persamaan struktural 2: } Y = \beta_2 X + \beta_3 X_1 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,321X + 0,628X_1 + 0,462$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar IV. 6 Koefisien Jalur Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada Gambar IV-6 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak

langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (X1) dengan nilai beta sebesar 0,717.
- Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta sebesar 0,321.
- Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta sebesar 0,628.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (X1) dengan nilai beta sebesar $0,717 \times 0,628 = 0,450$.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (X1) dengan nilai beta sebesar $0,717 + 0,628 = 1,345$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan

pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel IV.15 dibawah ini:

Tabel IV.15
Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X Terhadap X1	0,717			
Pengaruh X Terhadap Y Melalui X1	0,321	0,450	1,345	
Pengaruh X1 Terhadap Y	0,628			
ε_1	0,697			
ε_2	0,462			
Pengaruh X , Z Terhadap Y				0,786

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Power Switch

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai nya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Disiplin kerja yang tinggi dari suatu perusahaan, tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, dimana pimpinan mempunyai kekuasaan dalam mengatur pegawai yang ada didalam perusahaan, dengan aturan yang dibuat pimpinan harus dipatuhi oleh setiap pegawai, dalam hal ini

pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan juga akan menimbulkan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik.

Pentingnya kedisiplinan kerja pegawai tidak terlepas dari kebijakan pimpinan perusahaan. Hal ini juga dikemukakan oleh Singodemedjo (2009hal.89-92) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya dapat dilihat dari keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan pasti dari pimpinan yang dapat dijadikan pegangan, pengawasan dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan kepada pegawai.

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,087 dengan beta sebesar 0,717, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Sukoco (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Power Switch

Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawai nya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar

senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan pegawai itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig sebesar 0,008 ($0,008 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 2,817 dengan beta sebesar 0,321, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Ilham Khaliq (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Power Switch

Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya (Dharmawan, 2011 hal. 9).

Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 5,513 dengan beta sebesar 0,628, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Power Switch. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Suranto (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Power Switch

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194) menyatakan bahwa salah satu faktor dalam kepemimpinan adalah tingkat kedisiplinan kerja. Teladanan pimpinan

sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Jika pimpinan perusahaan yang dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat mengatur para pegawai maka tingak kinerja para pegawai juga akan meningkat. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari sisi gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi (Siagian, 2010 hal. 12).

Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong pegawai untuk berusaha secara maksiamal demi terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah berpengaruh dengan nilai 0,450 dan nilai total yakni 1,345. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi satu kesatuan dengan disiplin kerja sebagai perantara dari kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aries Susanty (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Power Switch. Responden pada penelitian ini berjumlah 37 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pegawai PT. Power Switch.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan anatara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Power Switch.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Power Switch.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai perantara dari kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawa PT. Power Switch.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut dapat pula disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teoritis dan empiris serta untuk kepentingan penelitian selanjutnya, maupun untuk kepentingan praktisi dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja pegawai perlu diperhatikan disiplin kerja dan kepemimpinan dimana dengan memperhatikan disiplin kerja dan kepemimpinan diharapkan dapat hasil yang maksimal yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan dan terjalinnya hubungan yang harmonis baik antara atasan dengan bawahan dan juga antara sesama pegawai.
2. Untuk lebih meningkatkan tingkat kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab faktor disiplin harus menjadi perhatian yang lebih intensif dari pihak perusahaan maka tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten sehingga apabila pegawai melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang disiplin dan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis.
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iqbal Satya Negar. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Sleman*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T (2007), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*, Devisi Buku Perguruan Tinggi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mohammad Risqon dan Didik Purwadi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nasution. (2009). *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, (2008). *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.
- Soekarso, Agus Sosro, Iskandar Putong, Cecep Hidayat. (2010). *Teori Kepemimpinan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soerjono Soekanto. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suprayitno dan Sukir. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember. 2007
- Tika. P. (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.