

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan manusia. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yang artinya jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan yang biasa disebut pegawai, buruh, karyawan, pekerja dan lain sebagainya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang merupakan elemen utama dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Seperti yang kita ketahui, sebuah perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu yang perlu dikelola dengan baik dan benar agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksana. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah perusahaan tidak hanya memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggan maupun calon pelanggannya.

Keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan juga sangat bergantung pada kinerja individu dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawan perusahaan. Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas yaitu disiplin. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan-aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan yang ditetapkan. Artinya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut teori Soejono (Pangarso dan Susanti 2016:157), menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dimana disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dengan kata lain disiplin kerja merupakan modal utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan.

Dalam penegakan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang - orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada hakikatnya diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya Kepemimpinan menurut Rivai & Mulyadi didalam Kumala & Agustina (2018:27) merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan perusahaan dapat tercapai atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Selain itu menurut Sutrisno (2016:213) sikap seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku maupun disiplin kerja seorang karyawan, karena pemimpin tersebut yang akan menggerakkan dan mengarahkan anggotanya dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Beberapa permasalahan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin terhadap bawahannya berdampak pada

kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi.

Disiplin itu sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya adalah motivasi (Martoyo dalam Ida Ayu, 2014:96). Dalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi bekerja yang berbeda-beda. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya seperti gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019:219). Sedangkan menurut Jufrizen (2017:166) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja maka seorang karyawan akan semangat dalam melakukan pekerjaannya dan akan meningkatkan kedisiplinan saat bekerja.

Terkait dengan masalah gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja karyawan maka PT. Intan Hevea Industry merupakan salah satu perusahaan yang tepat untuk menginterpretasikan permasalahan tersebut. PT. Intan Hevea Industry adalah perusahaan swasta yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara, Indonesia yang didirikan sejak tahun 1988. Bisnis utama perusahaan ini adalah produsen sarung tangan karet yaitu tepung dan non tepung, lateks dan nitrile. Perusahaan ini awalnya bermula sebagai perusahaan berskala kecil pada tahun 1988 dengan kapasitas 48 juta lembar sarung tangan per setiap tahun. Kemudian kapasitas berkembang menjadi sekitar 1.2 miliar lembar sarung tangan per setiap tahunnya. PT. Intan Hevea Industry memiliki 12 mesin produksi dengan kecanggihan teknologi yang terbaru untuk memproduksi sarung tangan berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.

Permasalahan terhadap gaya kepemimpinan ditemukan pada PT. Intan Hevea Industry Medan, yaitu karyawan tetap perusahaan tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri dimana tidak diberikan pelatihan-pelatihan khusus dalam menjalankan pekerjaan ataupun target yang akan dilakukan, selain itu ditemukan kesenjangan perlakuan yang didapat antara tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja berstatus karyawan tetap di perusahaan, dimana karyawan tetap perusahaan mendapatkan perlakuan berbeda walaupun kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan jika melakukan kesalahan hanya sekedar mendapatkan teguran, sementara karyawan outsourcing cenderung diberikan punishment sehingga tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.

Disamping masalah gaya kepemimpinan, terdapat permasalahan lain dalam hal motivasi kerja pada PT. Intan Hevea Industry, rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga masih banyak karyawan yang datang terlambat, absen dan tidak melengkapi atribut lengkap yang wajib digunakan saat bekerja. Selain itu karyawan tetap perusahaan juga tidak mendapatkan keadilan dan ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan dimana sanksi hanya diberikan kepada karyawan outsourcing saja walaupun karyawan tetap perusahaan juga melakukan kesalahan yang sama. Hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja atau kurangnya semangat bekerja bagi para karyawan outsourcing. Berikut dibawah ini adalah rekapitulasi absensi PT. Intan Hevea Industry Medan

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi PT. Intan Hevea Industry Medan

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					
		Terlambat		Alpha		Tidak Memakai Atribut	
		2020(%)	2021(%)	2020(%)	2021(%)	2020(%)	2021(%)
1	1034	29,54	30,11	30,12	35,60	4,85	5,25
2	1034	29,24	28,45	30,05	28,75	4,25	5,10
3	1034	25,60	26,12	29,11	28,65	4,13	5,06
4	1034	25,17	24,77	29,85	28,70	3,11	5,11
5	1034	27,18	25,65	29,62	30,11	4,15	4,85
6	1034	30,80	31,80	30,00	36,18	4,90	5,50
7	1034	29,75	29,60	30,05	36,25	4,75	5,75
8	1034	25,15	26,09	29,35	29,60	4,35	5,20

9	1034	25,75	25,55	29,20	29,15	2,95	3,65
10	1034	27,12	26,27	29,90	30,35	2,90	5,15
11	1034	26,45	28,22	29,65	30,11	2,75	5,25
12	1034	26,22	30,45	31,54	30,63	4,60	5,60
Jumlah		327,97	332,98	358,44	374,08	47,95	61,47
Rata-Rata		27,33	27,75	29,87	31,17	4,00	5,12

Sumber: PT. Intan Hevea Industry Medan

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan sebagaimana yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Intan Hevea Industry Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Karyawan tetap merasa tidak mendapatkan dukungan penuh dalam pengembangan diri.
- b. Karyawan outsourcing tidak mendapatkan persamaan perlakuan dengan karyawan tetap dalam bentuk punishment dan tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja.
- c. Karyawan masih ditemukan terlambat masuk kerja, absen dan tidak melengkapi atribut yang wajib digunakan saat bekerja.
- d. Karyawan tetap tidak mendapatkan keadilan dan ketegasan dari pimpinan dalam menegakkan peraturan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Intan Hevea Industry Medan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Intan Hevea Industry Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari penelitian di atas, adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan informasi berupa saran atau masukan yang bermanfaat di PT. Intan Hevea Industry Medan.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja kerja. Menurut Malayu Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi maupun perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi atau perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif

dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016:23) diantaranya adalah :

a. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Yang Melekat

Waskat tadalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Yang Harmonis

Di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal terdiri

dari *direct single relationship*, *direct grouprelationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis.

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) yaitu :

a. Disiplin Preventatif

Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventatif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventatif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015:52) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Absensi

Merupakan indikator yang menjelaskan tentang pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban tanpa alasan yang kuat. Secara umum absensi adalah ketidakhadiran yang tidak direncanakan. Ketidakhadiran dipandang sebagai indikator kedisiplinan yang buruk serta pelanggaran kontrak implisit antara karyawan dengan perusahaan.

b. Jam Kerja

Merupakan indikator yang menjelaskan tentang waktu yang digunakan seseorang dalam bekerja. Konsep jam kerja tidak mengikutsertakan waktu istirahat, akan tetapi hanya jumlah jam kerjanya saja.

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu merupakan indikator dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produk dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil kerja yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Merupakan indikator kedisiplinan yang menekankan pada pencapaian sasaran waktu yang tepat atas pekerjaan yang dilakukan tanpa menunda pekerjaan ataupun menyia-nyiaikan waktu yang tersisa sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

e. Bekerja Sesuai Dengan Prosedur

Bekerja sesuai prosedur berarti karyawan dituntut untuk mengikuti serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan dan sesuai dengan harapan.

f. Siap Menerima Sanksi

Artinya karyawan dituntut untuk siap menerima sanksi ataupun hukuman yang dijatuhkan kepadanya atas dasar kesalahan ataupun kelalaian yang dilakukan dalam bekerja.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecerdasan, emosi yang stabil, memiliki keahlian dalam menghadapi manusia, memiliki keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan. Hal tersebut merupakan syarat guna menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kesalahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi akan ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam organisasi tersebut dan setiap kebijakan yang diambilnya akan

berpengaruh terhadap terjadinya gerakan dari setiap elemen yang ada pada bagian kerjanya.

Menurut Taryaman (2016:7) kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Sutrisno (2014:213) kepemimpinan ialah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Rivai & Veitzhal (2014:265), dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* menyatakan gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan gambaran dari tingkah laku keseharian pemimpin dalam menjalankan organisasinya, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh para bawahannya yang mencakup semua kegiatan pengendalian organisasi, baik itu terhadap para bawahannya maupun terhadap instansi atau lembaga lain yang terkait. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan instansi penting untuk diperhatikan. Teknik pengambilan keputusan dari seorang pemimpin untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan yaitu dengan cara, merumuskan masalah terlebih dahulu, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan

melaksanakan keputusan. Gaya kepemimpinan seseorang dapat pula dilihat dari cara melakukan komunikasi, baik itu komunikasi yang dilakukan secara satu arah maupun timbal balik.

2.1.2.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi ini berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Rivai & Veitzhal (2014:34) yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.2.3 Tipe Gaya Kepemimpinan

Veitzhal, & Mulyadi (2013:42), mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah

pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Seseorang yang menggunakan gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi apapun itu jenisnya, dapat diukur dengan menggunakan indikator dari gaya kepemimpinan. Rivai & Veitzhal (2014:42) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap organisasi maupun perusahaan, lima indikator utama gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- b. Kemampuan yang efektivitas.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Dari ilmu manajemen, motivasi merupakan hal yang mempengaruhi perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi. Untuk

menggerakkan seseorang agar melakukan sesuatu hal yang dikehendaki organisasi, maka harus dipah

ami motivasi seperti apa yang harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahan walaupun kenyatannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda. Menurut Sunyoto (2013), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut Fahmi (2013:43) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi

oleh pimpinan karena motivasi yang menurun dalam diri pegawai akan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013:194) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Dasar pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:11) yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dan atasan.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

d. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

e. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

f. Pengakuan Atau Penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

g. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

h. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Peneliti
1.	Ayu Ratika (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.	Rizham Syakban (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Sukaramai Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Muhammad Rizal Nasution (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	Uji Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4.	Aptrena Sarah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Asuransi Umum Mega Kantor Pusat Bagian Administrasi	Analisis Regresi dan Korelasi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
5.	Syahrial Nuryadin, Agusdin, Djoko Suprayetno (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Sanksi Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bima	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Sanksi Hukuman berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data dikelola oleh penulis

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Kartono (2016:34) menyatakan pimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengaruh gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pimpinan atau atasan pada suatu organisasi baik, maka diharapkan loyalitas dan disiplin kerja karyawan akan baik pula. Sedangkan jika seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk maka tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi akan menurun.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ratika (2018) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Medan Utara. Terjalannya komunikasi yang baik dan efektif baik antara pimpinan dengan bawahannya sehingga terjalin hubungan kerja yang baik. Dan juga pimpinan lebih dapat memperhatikan bawahannya dalam melaksanakan tugas agar termotivasi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Adapun pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Apabila pimpinan sudah memberikan dan menerapkan motivasi yang baik dan sesuai dengan tujuan

perusahaan, karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan loyal dalam melakukan pekerjaannya.

Keahlian dalam menggerakkan atau serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai pada tujuan perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan dari kedua pihak tercapai disebut sebagai motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sarah (2015) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Asuransi Umum Mega Kantor Pusat Bagian Administrasi. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat disiplin kerja karyawan tersebut, pengaruh lebih besar terhadap disiplin kerja apabila dilakukan peningkatan bersama-sama lebih besar dibandingkan secara terpisah.

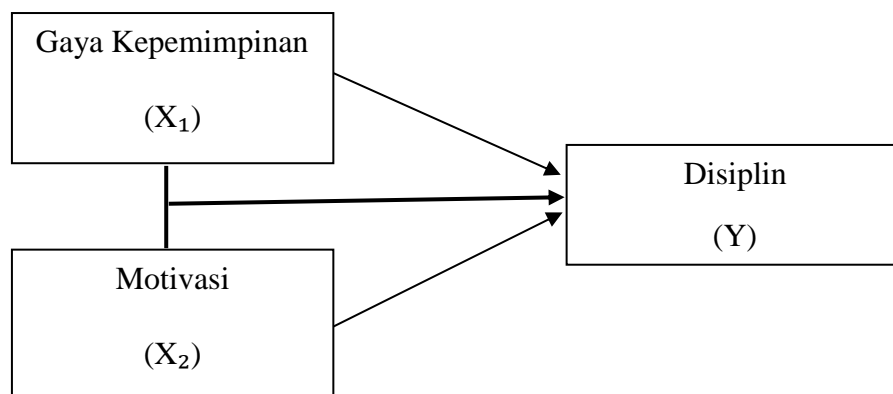
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Barnawi (2013:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran karyawan untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensinya terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang sudah ditentukan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang

buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sebagai variabel (X_1) dan motivasi kerja sebagai variabel (X_2) dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel (Y). Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Parsial

—————→ : Pengaruh Simultan

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Intan Hevea Industry Medan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Intan Hevea Industry Medan.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Intan Hevea Industry Medan.