

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU**

SKRIPSI

**ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI
NIM : 19612050**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA

KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI

NIM : 19612050

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI
NIM : 19612050

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



M. Syaifur. S.E., M.M.
NIDK. 8890420016 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Risnawati. S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani. S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

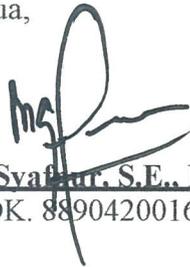
NAMA : ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI

NIM : 19612050

Telah di pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Bulan Pada Tanggal
Sepuluh April Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

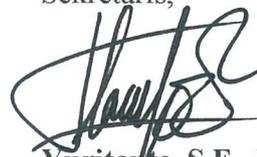
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



M. Syafiq, S.E., M.M.
NIDK. 8890420016/Asisten Ahli

Sekretaris,



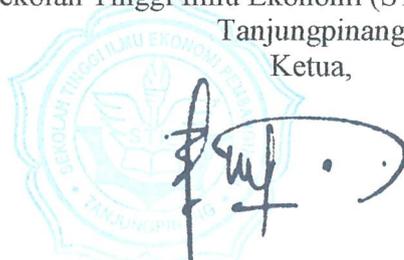
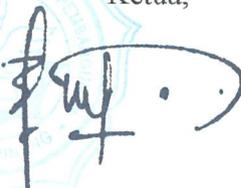
Yurianto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020/Asisten Ahli

Anggota,



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Tanjungpinang, 10 April 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak. CA.
NIDN.1029127801/Lektor

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anggia Erdamsyah Putri
NIM : 19612050
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.23
Program Studi/ Jenjang : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada
Karyawan Kantor PT Tirta Madu

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 April 2023

Penyusun,



ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI

NIM. 19612050

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang Skripsi ini saya persembahkan :

Diriku

Pertama, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan dari awal hingga saat ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.

Papa Dan Mama Tercinta

Kedua, untuk orang yang saya sayangi, kedua orang tuaku Bapak Damsir dan Ibu Ermaneti sebagai tanda bakti, hormat dan terimakasih yang tak terhingga, yang sudah membesarkan, mendidik, mensupport serta mendoakan yang terbaik untuk saya.

Sahabat-sahabat Pejuang Skripsi

Ketiga, untuk teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima Kasih

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian dengan berkali-kal lipat kebaikan dan dengan balasan yang terbaik.

HALAMAN MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”
(QS. Ali Imran: 139).

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”

~ Albert Einstein ~

“Sistem pendidikan yang bijaksana setidaknya akan mengajarkan kita betapa sedikitnya yang belum diketahui oleh manusia, seberapa banyak yang masih harus ia pelajari”

~Sir John Lubbock~

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan, tanpa pendidikan indonesia tak mungkin bertahan”

~Najwa Shihab~

“Jika sudah memilih untuk memulai maka kamu harus menyelesaikan hingga akhir, tiada alasan untuk berhenti dan menyerah di tengah jalan”

~Anggia Erdamsyah Putri~

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU”**.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan juga dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Seluruh Dosen dan Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
7. Bapak M. Syafnur, S.E., M.M. sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah membantu memberikan masukan dalam skripsi ini, dengan sangat sabar membimbing, memberikan waktunya, mengarahkan, memberikan saran hingga akhirnya skripsi ini mampu di selesaikan.
8. Ibu Risnawati. S.Sos., M.M sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian, meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan hingga

skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Kepada yth. Bapak Gunawan Wibisono selaku Manajer Umum PT Tirta Madu , terimakasih sudah memberikan kemudahan dalam penelitian, terimakasih sudah mengizinkan penelitian ini, dan terimakasih untuk semua bantuannya selama ini.
10. Kepada seluruh Staf dan Karyawan PT Tirta Madu, terimakasih sudah banyak membantu dalam penelitian ini.
11. Kedua orang tuaku tercinta bapak Damsir dan ibu Ermaneti serta abangku Gangga Erdamsyah Putra, dan keluarga besar lainnya yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk kamu Someone spesial yang sudah menemani dan memberikan semangat buat saya juga memberikan support terbaik dari titik rendah yang pernah saya hadapi sampai saat ini, Terimakasih atas waktunya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-temanku Bt Squad, Primm-Primm, Grup jarang komen dan teman teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang selalu memberikan semangat, arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semuanya.
14. Teman-teman RBL Family yang memberikan support juga hiburan di saat menyelesaikan skripsi saya. Kalian merupakan teman-teman hebat yang selalu menemani masa main bareng. Terima kasih untuk kalian semua.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari. Akhir kata penulis harapsemoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semuapihak yang membacanya.

Finally, I want to thank myself, I want to thank you for surviving this far, I want to thank you for wanting to fight, I want to thank you for being strong, I

*want to thank you for never giving up, I want to thank you for being strong
and also great woman, i love me.*

Tanjungpinang, 10 April 2023
Penulis

ANGGIA ERDAMSYAH PUTRI
NIM : 19612050

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan praktis	5
1.4.2 Kegunaan Teoritis.....	5
1.5 Sistematis Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan teori.....	7
2.1.1 Manajemen	7
2.1.2 Manajemen sumber daya manusia	8
2.1.3 Disiplin kerja	13
2.1.4 Kepemimpinan.....	22
2.2 Kerangka Pemikiran	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3.1 Penelitian Nasional	26
2.3.2Penelitian Internasional	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Metode Penelitian	33
3.2 Jenis Penelitian	33

3.3 Jenis Data.....	34
3.3.1 Data Primer.....	34
3.3.2 Data Sekunder.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1 Wawancara (Interview)	35
3.4.2 Observasi	36
3.4.3 Dokumentasi.....	37
3.5 Populasi dan Sampel.....	37
3.5.1 Populasi	37
3.5.2 Sampel	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.7 Teknik Pengolah Data.....	39
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Uji Kredibilitas	40
3.9 Jadwal Penelitian	42
BAB IV PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Gunung Kijang.....	43
4.1.2 Gambaran Umum PT Tirta Madu.....	44
4.1.3 Visi dan Misi	45
4.1.4 Nilai-nilai Perusahaan.....	46
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi.....	46
4.2 Karakteristik Informan	47
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Reduksi Data.....	70
4.3.2 Triangulasi Data	89
4.3.3 Penyajian Data.....	91
4.4 Pembahasan	94
BAB V PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekap Absen Bulanan Karyawan PT Tirta Madu Tahun 2022	3
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian	42
Tabel 4.1	Jumlah Keseluruhan Karyawan	45
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.4	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Kemampuan mengambil keputusan	50
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator kemampuan memotivasi	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Ketetapan waktu	60
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Tanggung jawab	63
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Ketaatan terhadap aturan kantor	66
Tabel 4.10	Hasil Reduksi Data	70
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Dengan Menggunakan Triangulasi Sumber	89
Tabel 4.12	Hasil Penyajian Data	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3.1	Skema Wawancara	36
Gambar 3.2	Triangulasi Teknik	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Hasil Wawancara
Lampiran 3	Dokumentasi
Lampiran 4	Persentase Plagiat
Lampiran 5	Surat Keterangan Selesai Penelitian

ABSTRAK

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PT TIRTA MADU

Anggia Erdamsyah Putri. 19612050. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

Email : anggiaerdamsyahputri@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada karyawan kantor PT Tirta Madu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jumlah informan yaitu 6 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Hasil wawancara akan dilakukan pengolahan data dengan Teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan Teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan kantor PT Tirta Madu masih kurang baik, dapat diuraikan berdasarkan 5 indikator, yaitu 1. Ketetapan Waktu, Sebagian besar karyawan kantor PT Tirta madu masih ada yang tidak disiplin waktu jam masuk, jam memulai pekerjaan juga jam pulang. 2. kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin pt tirta madu sudah cukup baik meskipun masih ada yang kurang peduli dengan sangsi maupun teguran kepada yang membuat kesalahan. 3. Tanggung Jawab, beberapa karyawan masih ada yang kurang bertanggung jawab dengan tugasnya, seperti telat menyerahkan tugas nya kepada atasan. 4. Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan sudah cukup baik paa aturan kantor juga sudah memanfaatkan peralatan kantor dengan baik untuk kebutuhan pekerjaan. 5. Keadilan, keadilan atasan kepada setiap karyawan sudah baik dan semua dapat berperilaku adil dalam segala hal baik itu upah, kerjaan maupun sangsi kepada semua karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin kerja.

Dosen Pembimbing I : M. Syafnur, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Risnawati. S.Sos., M.M

ABSTRACT

LEADERSHIP ANALYSIS AND WORK DISCIPLINE OF PT TIRTA MADU OFFICE EMPLOYEES

Anggia Erdamsyah Putri. 19612050. *Management*. STIE Tanjungpinang
Email : anggiaerdamsyahputri@gmail.com

This study aims to determine the Leadership and Work Discipline of PT Tirta Madu's office employees. The research method used in this study is a qualitative method with the number of informants, namely 6 people.

The types of data used in this research are primary data and secondary data. Data collection methods used in this study were interviews, documentation, and observation. The total population in this study was 58 people, and the sample used in this study was 6 people. The sampling technique used is purposive sampling.

The results of the interviews will be processed using data reduction techniques, data presentation and data conclusion. After that, it will be analyzed by testing the validity of the data using the source triangulation technique.

The results showed that the leadership and work discipline of PT Tirta Madu's office employees were still not good. home time too. 2. The leadership applied by the leaders of PT Tirta Madu is quite good, although there are still those who do not care enough about sanctions or reprimands for those who make mistakes. 3. Responsibility, some employees are still not responsible for their duties, such as being late in submitting their assignments to their superiors. 4. Obedience to office rules, employees are quite good at office rules and have made good use of office equipment for work needs. 5. Justice, superior justice to every employee is good and all can behave fairly in all matters, be it wages, work or sanctions to all employees.

Keywords: Leadership, work discipline.

Dosen Pembimbing I : M. Syafnur, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Risnawati. S.Sos., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya semua individu memiliki kebutuhan untuk bertahan hidup, untuk dapat memenuhinya kita sebagai manusia harus bekerja, pekerjaan yang dapat dilakukan sangat banyak dan dapat dilakukan di setiap waktu luang contoh dari pekerjaan tersebut ialah petani, karyawan, penjual, guru dll. Pekerjaan yang dapat kita lakukan di setiap waktu terkadang membuat kita membutuhkan satu sama lain untuk saling membantu sesuai dari beban kerja yang ditanggung setiap sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Maka dari itu sumber daya manusia harus dilatih dengan baik untuk meningkatkan efektivitas pekerjaannya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut (Yulk,2015) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu.

Disiplin merupakan tanggung jawab yang harus ditaati dan dipatuhi oleh setiap individu yang bekerja di tempat tersebut, disiplin kerja juga merupakan sebuah konsep di suatu perusahaan atau organisasi untuk menutut pekerja agar tertib

dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin yang baik dapat di lihat dari seberapa besarnya tanggung jawab seseorang pekerja terhadap apa yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Kawulusan, 2016).

Kepemimpinan dan Disiplin sangat di butuhkan bagi seorang pekerja yang bersangkutan untuk membantu individu dalam meluruskan apa yang bisa kita lakukan dan tidak bisa kita lakukan dalam pekerjaan kita, dengan kepemimpinan dan disiplin kita dapat menunjukkan sikap hormat dan peduli terhadap perusahaan. contohnya di dalam perusahaan yang akan saya teliti yaitu PT Tirta Madu.

PT Tirta Madu merupakan perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang terletak di Jalan Kawal Darat kecamatan Gunung Kijang, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. PT Tirta Madu ini merupakan perusahaan yang menghasilkan minyak mentah Kelapa sawit melalui penanaman perkebunan kelapa sawit yang akan di panen dan Kelola sehingga menghasilkan minyak mentah yang hasil produksinya akan di kirim kan ke Jakarta untuk di Kelola menjadi minyak yang sudah jadi.

Pada PT Tirta Madu ini kepemimpinan dan kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting tetapi masih ada beberapa pekerja yang melanggar peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, contoh nya ialah datang terlambat di saat apel pagi dan juga pulang ke rumah di jam yang seharusnya masih dalam jam kerja. Hal ini terjadi karena banyak nya karyawan yang bekerja

sehingga atasan yaitu Mandor tidak terlalu memperhatikan secara detail para pekerjanya. Berikut saya lampirkan Rekap Absensi karyawan di setiap bulan pada tahun 2022 melalui table dan diagram berikut :

Tabel 1.1
Rekap Absen Bulanan Karyawan Pt Tirta Madu Tahun 2022

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
1.	Januari	58	3	2	-	2
2.	Februari	58	2	-	2	2
3.	Maret	58	2	2	1	5
4.	April	58	15	17	-	9
5.	Mei	58	5	7	2	3
6.	Juni	58	15	4	-	7
7.	Juli	58	4	5	4	-
8.	Agustus	58	20	10	4	7
	Total	58	66	47	13	35

Sumber : Pembukuan Rekap Absensi Karyawan PT Tirta Madu

Berdasarkan Tabel 1.1 Tingkat Absensi karyawan dari Januari sampai dengan Agustus 2022 cenderung mengalami peningkatan, dan peningkatan paling tinggi terjadi pada bulan April dan Agustus. Pada bulan April karyawan yang sakit sebanyak 15 orang, izin sebanyak 17 orang dan terlambat 9 orang. Sedangkan pada bulan Agustus karyawan yang sakit sebanyak 20 orang, izin sebanyak 10 orang, Alfa sebanyak 4 orang dan terlambat sebanyak 7 orang. Dari table juga dapat kita lihat pada setiap bulannya ada saja karyawan yang Sakit, Izin, Alfa dan Tanpa keterangan.

Hal ini mencerminkan masih kurangnya pemanfaatan waktu/jam kerja secara baik oleh karyawan. Hal ini juga terjadi karena adanya karyawan yang datang

terlambat sehingga melewati jam absen dan apel pagi yang mengindikasikan rendahnya kedisiplinan karyawan PT Tirta madu.

Sebuah perusahaan atau pun PT di pengaruhi faktor yang penting yaitu atasan yang kompeten di bidangnya dan disiplin dalam pekerjaan pada tempat yang di jadikan tempat untuk bekerja. Hal ini tidak lepas dari kedisiplinan setiap karyawan yang menjadi sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut, kedisiplinan yang baik terdiri dari 3 (tiga) tujuan yaitu pembentukan karakter kendali positif, pembentukan kinerja dan perbaikan taraf hidup.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut saya sebagai peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi tentang kedisiplinan pekerja di PT Tirta Madu ini, Apa saja yang menjadi penyebab kedisiplinan di langgar oleh Pekerja nya dan bagaimana solusi yang dapat membuat para pekerja lebih taat lagi dalam menjalankan kedisiplinan yang sudah di tetapkan sehingga saya dapat mengangkat judul penelitian saya yaitu **“Analisis Kepemimpinan dan Disiplin kerja pada karyawan kantor PT Tirta Madu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini akan di bahas mengenai kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Tirta madu. Pada penelitian ini rumusan masalah dapat di angkat yaitu :

1. Bagaimana Analisis kedisiplinan kerja pada karyawan PT Tirta madu?
2. Bagaimana Kepemimpinan yang ada di Pt Tirta Madu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja pada karyawan PT Tirta madu!
2. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang ada di Pt Tirta Madu!

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan dapat memberikan kegunaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan praktis

Kegunaan praktis di dalam penelitian ini diharapkan hasil dari penelitian yang di lakukan dapat memberikan manfaat bagi para perusahaan untuk dapat menciptakan kedisiplinan kerja yang baik, sehingga dapat menimbulkan kesan baik dan adil dari para karyawan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Dalam penelitian ini di harapkan bias memberi pengetahuan mengenai kedisiplinan kerja pada karyawan PT.Tirta Madu, dalam penelitian ini juga bisa menjadi bahas dan referensi terhadap peneliti lainnya.

1.5 Sistematis Penelitian

Dalam sistematika penelitian ini terdapat 5 BAB dan juga lampiran mengenai hal apa saja yang terdapat di bab tersebut. Sehingga mempermudah dalam memahami serta membaca usulan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan

yang terdapat pada usulan penelitian ini sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada Bab 1 ini berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab 2 ini berisikan tentang tinjauan pustaka penelitian yang meliputi rangkuman teori, kerangka penelitian, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab 3 ini berisi tentang jenis dan rancangan penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, sampling dan data instrument pengumpulan data, teknik pengumpulan data, teknik penyajian data, teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 Ini membahas tentang objek penelitian, pengelolaan data, hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab 5 Ini berisi tentang kesimpulan yang di peroleh dari seluruh penelitian serta saran dari pengaruh dan pembahasan yang telah di lakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen ialah ilmu juga seni, jadi seorang manager ialah seorang juga seorang seniman pada suatu situasi dan pengetahuan yang dapat mengurangi jumlah dari seni manajemen yang sedang diperlukan, tetapi hal ini tidak dapat dikurangi.

Menurut Firmansyah (2018) Manajemen adalah sumber perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan juga pengawasan dari sumber daya manusia demi mencapai tujuan yang sudah di rencanakan sebelumnya.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) Manajemen adalah sebuah proses yang di gunakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melakukan kerja sama dengan orang-orang yang ada pada organisasi.

Manajemen merupakan cabang dari ilmu ekonomi yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai keberhasilannya pengolahan sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan, penerapan manajemen pada organisasi dan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisien pada sumber daya organisasi maupun perusahaan agar mencapai hal yang lebih baik lagi kedepannya, sejak abad ke 17 manajemen dari ilmu sains ataupun praktik ialah faktor yang menjadi pendorong berkembangnya industri-industri besar. Berkat dari berkembangnya sebuah bisnis, pengelolaan dari sumber daya yang di miliki dapat di lakukan dengan lebih baik lagi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Ada beberapa fungsi dari manajemen yang sangat berpengaruh antara satu dengan yang lainnya yaitu:

1. Perencanaan, pada perencanaan yaitu melakukan evaluasi segala Tindakan, baik yang sudah dilakukan maupun yang belum. Tanpa adanya rencana yang matang maka kegiatan manajemen tidak akan tercapai.
2. Pengorganisasian, pada pengorganisasian ini bertujuan untuk mempermudah proses pengawasan yang di lakukan manajer.
3. Penempatan, pada penempatan ini yaitu sumber daya yang tersedia sesuai dengan kebutuhan.
4. Pengarahan, pada pengarahan di lakukan agar segala sesuatu yang di lakukan dapat berjalan sesuai arahan atau rencana.
5. Pengawasan, pada pengawasan dilakukan agar tujuan kegiatan manajemen dapat berlangsung dengan baik.

2.1.2 Manajemen sumber daya manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan di sertai dengan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia merupakan metode tentang bagaimana kita mengatur peran juga hubungan tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja yang berguna untuk mencapai tujuan secara optimal dengan

perusahaan, karyawan, juga masyarakat dengan baik.

Pada prinsipnya, Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk mengolah atau mengatur sebuah kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuannya yang diinginkan dapat berjalan dengan baik apabila kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas, baik pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan membagi tugas tersebut seperti pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain. Untuk dapat bekerja sama mencapai keuntungan dan pencapaiantujuan seperti yang diinginkan..

Menurut Rucky (2017) Manajemen sumber daya manusia ialah penerapan yang efektif dalam proses manfaat yang di gunakan oleh organisasi, dengan tujuan mencapai tingkat pemanfaatan yang optimal untuk mencapai tujuan (Sitanggang et al., 2017).

Menurut Nawawi (Yani, 2015), sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber daya yang bekerja dalam sebuah organisasi, hal tersebut dapat kita sebut dengan kelompok, tenaga kerja, pekerja ataupun karyawan. Potensi manusia dapat dikatakan sebagai suatu penggerak yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk dapat mewujudkan eksistensinya. Fungsi dari potensinya yaitu sebagai modal dalam sebuah pengorganisasian bisnis yang digunakan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik untuk dapat mewujudkan perkembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat di artikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga

tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi ataupun sebuah lembaga pendidikan, dalam hal itu yang terdiri dari bagaimana sumber daya manusia itu dapat menjelaskan dirinya untuk dapat menyambut masa masa berganti normal menjadi masa pandemi dan juga menjadi normal baru ataupun kebiasaan baru. (Bahri & Arafah, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dari manajemen yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengadilan. Sumber daya manusia ini sekarang di anggap sangat penting karena bertujuan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi, maa sebagi hasil dan juga pengalaman dalam kelompok sumber daya manusia di kumpulkan atau di kelompokkan secara sistematis dengan yang sudah disebutkan pada manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen memiliki arti yaitu kumpulan pengetahuan bagaimana seharusnya menejer mengelola sumber daya manusia tersebut. (Nurmalasari & Karimah,2020)

Menurut Douglas dan James manajemen sumber daya manusia adalah *“the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals”*⁴ (manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk dapat melalui proses kesesuaian optimal yang dapat di peroleh karyawan, pekerja organisasi dan lingkungan sehingga mereka dapat mencapai tingkat kepuasan dan performan yang di inginkan agar dapat mencapai tujuannya. (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Manajemen SDM merupakan sebuah kelompok dari suatu bidang manajemen umum yang meliputi segisegi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017).

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional dari sumber daya manusia ialah dasar dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan :

- 1) Fungsi perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan ialah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang di gunakan kerana menyangkut perencanaan pengelolaan sumber daya manusia baik dari organisasi maupun perusahaan entah dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

- 2) Fungsi pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan,

seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang di perlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

3) Fungsi pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi SDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4) Fungsi kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5) Fungsi pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

6) Fungsi pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan menciptakan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.2.3 Manfaat MSDM

Adapun manfaat bagi para pekerja (Nawawi 2017) adalah bagian berikut:

- 1) Pekerja dapat memperoleh rasa aman dan juga puas dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Pekerja dapat memperoleh jaminan dari perusahaan yaitu kesehatan dan juga keselamatan.
- 3) Pekerja dapat memperoleh keadilan dan juga perlakuan yang dapat menguntungkan pekerja.
- 4) Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- 5) Pekerja dapat memperoleh upah maupun gaji yang sesuai dengan layak dari manajemennya.

2.1.3 Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (Rizki, 2017) Disiplin kerja merupakan fungsi dari sumber daya manusia yang sangat penting, karena dengan adanya disiplin karyawan maka akan semakin baik juga potensi pekerja yang akan di capainya, disiplin juga dapat di katakan cerminan dari besarnya tanggung jawab ita sebagai pekerja terhadap tugas yang sudah seharusnya jadi tanggung jawab kita.

Kedisiplinan ialah pemberian hukuman yang dapat di berikan pada pekerja atas tindakan dalam pengembangan sumber daya manusia dari kesalahan juga penyalahgunaan aturan yang sudah dahulu di tetapkan.(Sangsi et al., 2017)

Didalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangat diperlukan suatu bimbingan bagi para pekerja untuk dapat mengurangi adanya pelanggaran terhadap peraturan yang sudah di tetapkan, seorang pemimpin juga juga memerlukan cara untuk memperbaiki tingkah laku dari pekerja untuk dapat memperbaikinya agar dapat menjadi lebih baik lagi dan dapat lebih disiplin lagi

untuk digunakan sebagai alat komunikasi paling efektif.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya (Produktivitas et al., 2013)

2.1.3.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2015) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Rivai (2020) disiplin kerja adalah sebuah senjata yang dapat digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan baik pterhadap karyawan untuk dapat bersedia memperbaiki perilaku yang menjadi upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan peerja untuk menaati peraturan yang di buat oleh perusahaan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin Berdasarkan survei lapangan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan- ketentuan perusahaan yang telah di tetapkan pihak perusahaan tetapi masih terjadi pada karyawan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan, seperti masih banyak karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, berkeliaran pada saat jam kerja dan

tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi (Bengkulu & Karyawan, 2020).

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma – norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Sinuraya, 2017). Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam suatu perusahaan, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing – masing karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah bagaimana reward dan punishment yang dilakukan terhadap karyawan yang ada dalam perusahaan (Sangsi et al., 2017).

Menurut Hasibuan (2013) Disiplin adalah kesadaran dan juga kesediaan dari pekerja untuk dapat mengikuti peraturan dari perusahaan dengan norma norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno Disiplin merupakan sikap dari suatu kondisi ataupun rasa hormat yang ada pada diri pekerja terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Kemudian menurut Sinungan (2013) menyatakan Disiplin adalah sikap dari mental seseorang yang di cerminan dari perbuatan dan juga tingkah lakupekerja, kelompok beupa ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah atas etika, norma dan kaidah yang sudah berlaku dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Indikator-indikator disiplin kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

A. Aturan kerja dan dengan indikator.

- 1) Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah

ditetapkan perusahaan

- 2) Ketentuan jam kerja,
- 3) Intruksi dari atasan,
- 4) Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

B. Etika kerja dengan indikator

- 1) Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
- 2) Kejujuran karyawan dalam bekerja dan,
- 3) Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Gusti (2012), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya:

C. Etika kerja dengan indikator

- 1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.
- 2) Peraturan kerja dengan indicator

Sedangkan menurut (Singodimedjo,2019), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja :

- Ketetapan Waktu
- Kepatuhan terhadap peraturan
- Tanggung jawab

2.1.3.3 Prinsip-prinsip disiplin kerja

Menurut (Pandipa, 2018) Untuk mengkondisikan pegawai / karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai / karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai / karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera d. Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai / karyawan telah melakukan kesalahan sehingga pegawai / karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.3.4 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Agar mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut menurut Hasibuan (2017) perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladanpimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan mintadiperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasarkebijaksanaan dalam pemberian sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam ememlihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi huku man yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melangfar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap

mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukum yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, and cross relationship hendaknya harmonis (Budiarti, 2020).

2.1.3.5 Jenis-jenis disiplin kerja

Jika Grameds ingin menjadi karyawan yang disiplin, alangkah lebih baiknya anda mengenal jenis-jenis disiplin kerja yang akan dipaparkan di bawah ini dalam versi Handoko (2013) sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

2) Disiplin Korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompor Panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan

korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.4 Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari "leadership" yang berasal dari leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala. Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar sesuai dengan perspektif individu masing-masing dari aspek yang paling menarik dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ada. Ada banyak pengertian tentang kepemimpinan.

Menurut Karono (2013) Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai berbagai tujuan.

Beberapa pengertian kepemimpinan yang dikutip oleh Yulk (2015) adalah sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

2.1.4.1 Kepemimpinan Situasional

Perkataan pemimpin/leader mempunyai macam-macam pengertian. Definisi mengenai pemimpin banyak sekali yaitu sebanyak pribadi yang meminati masalah pemimpin tersebut. Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dengan faktor situasi.

Teori kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara:

- a. Kadar bimbingan dan arahan (prilaku tugas) yang diberikan oleh pemimpin.
- b. Tingkat dukungan emosional (prilaku hubungan) yang disediakan pemimpin
- c. Tingkat kesiapan yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Aisyah Siti, 2017).

Kepemimpinan situasional adalah pola prilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.

Kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut, pengikut yang dimaksud adalah karyawan di dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan melihat

kesiapan dan kematangan dari para karyawannya untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Kesiapan dan kematangan tersebut diperoleh dari tingkat arahan dan bimbingan yang diberikan pimpinan serta dukungan emosional yang diberikan pimpinan kepada para karyawan. Terbentuknya kesiapan dan kematangan pada diri karyawan mampu menimbulkan suatu peningkatan kinerja.

Kepemimpinan situasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja kelompok yang efektif bergantung pada padanan yang tepat antara gaya interaksi dari si pemimpin dengan bawahannya serta sampai tingkat mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin (Aisyah Siti, 2017).

2.1.4.2 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2015), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

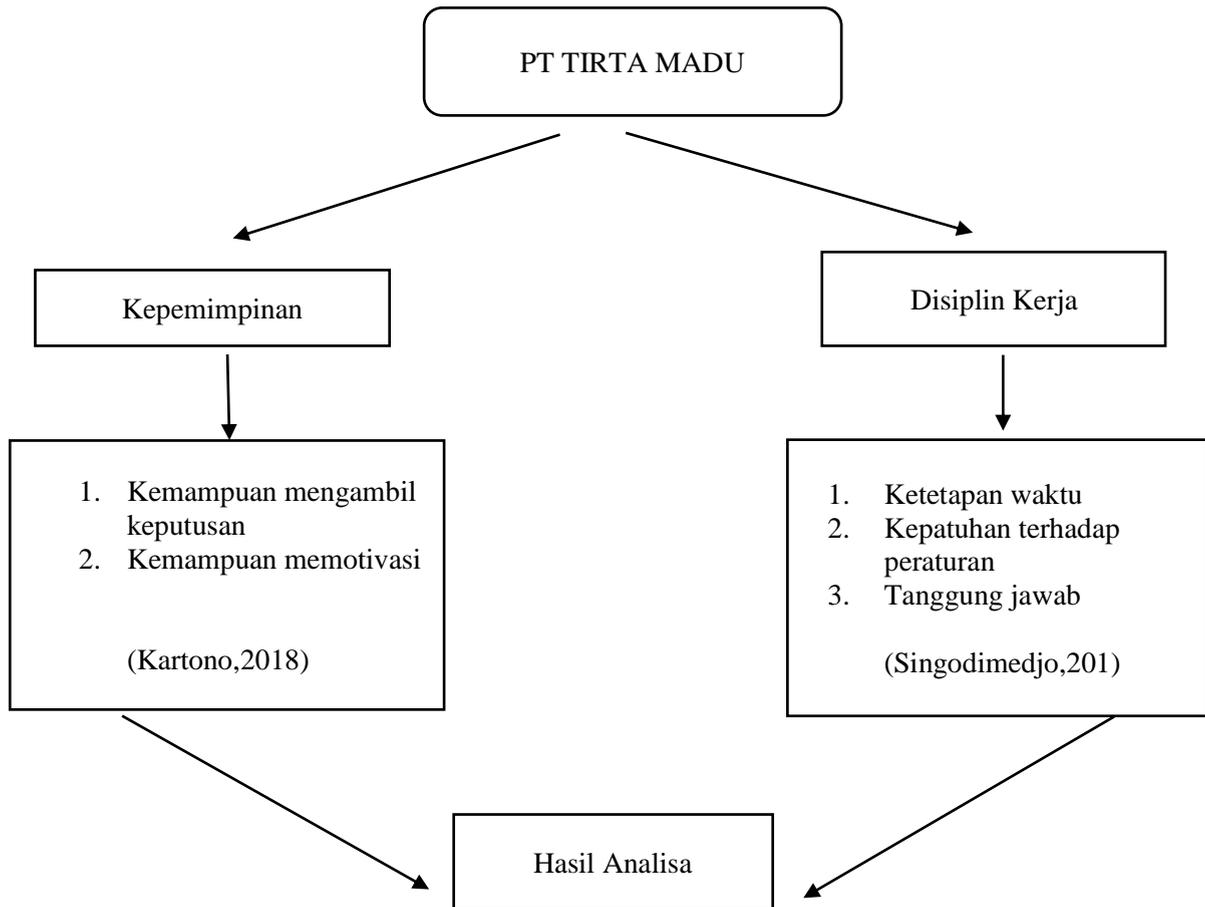
2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Fitria, 2013).

Kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep menyesuaikan penelitian 2022

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Penelitian Nasional

1. Wili Chandra, Henny Suhenny, Diding Kusnady, Tasik Utama, Wong Pong Han, Vol 3 No 1 (2019) Dengan Judul “Analisis Kepemimpinan dan disiplin Karyawan Pt. Total Jaya International” Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan

contoh yang baik bagi karyawannya dalam hal kedisiplinan padahal pimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan cenderung mengikuti apa yang dilakukan pimpinannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005) tentang indikator kedisiplinan yang menyatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Jika pimpinan disiplin maka karyawan juga akan disiplin, sebaliknya apabila pimpinan tidak disiplin karyawan juga akan tidak disiplin, maka dari itu pimpinan harus selalu disiplin untuk memberi contoh bagi karyawan. Keadilan dalam perusahaan masih kurang karena karyawan masih merasa diperlakukan kurang adil dalam pembagian bonus. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan tentang indikator kedisiplinan yang menyatakan bahwa balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Pemberian bonus yang lebih besar kepada karyawan yang disiplin merupakan suatu cara untuk mendukung karyawan agar tetap disiplin dan bekerja sesuai dengan peraturan. Sanksi yang diberlakukan bagi karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan adalah sanksi berupa teguran secara lisan maupun tulisan yaitu surat peringatan, apabila kesalahan yang dibuat dapat merugikan perusahaan maka sanksinya adalah pemotongan gaji, sanksi ini bertujuan agar karyawan tidak akan melanggar aturan sehingga karyawan akan selalu disiplin, sehingga Karyawan akan

selalu mengikuti atasannya sehingga pimpinan harus memberi contoh yang baik kepada karyawan, serta Kurangnya hubungan antara sesama karyawan didalam perusahaan. Penerapan aturan sesuai dengan pernyataan Singodimedjo (2009) tentang peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin (Chandra et al., 2020).

2. Deti Suhesti, Arief Firman, Vol 24 No 4 (2019) Dengan Judul “Analisis Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Indikator yang paling berpengaruh dari dimensi faktor kepribadian yaitu kepemimpinan dan disiplin karena kepatuhan dan disiplin karena identifikasi, yang terjadi karena ingin mendapatkan reaksi positif dari atasan, tekanan dari pimpinan, takut terhadap pimpinan, rasa kagum terhadap pimpinan, dan pimpinan yang menjadi pusat identifikasi. Sedangkan dari dimensi faktor lingkungan yang paling tinggi persentasenya yaitu keadilan sebesar 47%, ketegasan sebesar 49% dan hubungan kemanusiaan sebesar 54%. Kendala dalam kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi terletak pada kurangnya reaksi positif dari pimpinan, adanya tekanan dari pimpinan, tidak adanya pimpinan ditempat kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan, dan belum optimalnya pemberian sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan serta masih banyak pegawai yang curang mengenai jam kerja. 3. Solusi dari permasalahan yang dilakukan oleh instansi yaitu pimpinan harus memberikan reaksi positif terhadap pegawai,

ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan untuk memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan, memberikan informasi secara tepat dan jelas mengenai hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta saling menegur antara pegawai jika ada yang melakukan kesalahan(Suhesti & Firman, 2019).

3. Maria Agustina, Vol 10 No 1 (2017) “Analisis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Yamaha Mataram Sakti Cab. Setiabudi Semarang” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan pada Yamaha Mataram Sakti Cab. Setiabudi Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif yang pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang sudah jelas jawabannya. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha Mataram Sakti Cab. Setiabudi Semarang yang berjumlah 36 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui jawaban langsung dari responden. Sedangkan kuesioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan Pada Yamaha Mataram Sakti Cab. Setiabudi Semarang menunjukkan kategori Disiplin Tinggi dan Upaya dilakukan, yang artinya beberapa disiplin kerja karyawan sudah maksimal. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Yamaha Mataram Sakti Cab Setiabudi Semarang

tertinggi pada “Disiplin terhadap Peraturan”, upaya perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan tertinggi pada “Pimpinan selalu menegur karyawan yang salah dan memberikan hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar”, dan upaya karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja tertinggi pada “Saya tidak pernah melanggar peraturan yang ada di Yamaha Mataram Sakti (Iv, 2019).

2.3.2 Penelitian Internasional

1. Analysis of Elementary School Teachers' Work Discipline at UPTD Education in Banyumanik, Semarang City Muhamad Afandi 1, Zulela MS, and Amos Neolaka disiplin diri (self-discipline) sebagai kemampuan memposisikan diri Anda untuk mengambil tindakan terlepas dari emosional suasana. Dengan kata lain, disiplin diri adalah pengendalian diri dan konsistensi diri. Untuk seorang guru, guru disiplin adalah kemampuan guru untuk memposisikan dirinya melakukan tindakan tertentu sesuai dengan substansi, prosedur, batas waktu, dan kriteria tujuan mereka meraih. Kedua, disiplin kerja guru, apakah mentaati tata tertib kerja, mempersiapkan pengajaran, peralatan, dan melaksanakan tugas pokok, temuan penelitian menunjukkan bahwa guru sekolah dasar memiliki disiplin kerja dengan kriteria 'baik'. (Aqib, 2012) menegaskan bahwa disiplin adalah tindakan yang menampilkan perilaku tertib dan mematuhi berbagai aturan dan peraturan. Senada dengan Aqib, menyatakan bahwa bekerja Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang ada di dalam sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika

melanggar, akan ada sanksi atas pelanggaran tersebut. (Susanty & Baskoro, 2012) Senada dengan (Rahman, 2014) menyatakan bahwa menerapkan disiplin merupakan hal yang penting kegiatan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan disiplin guru di sekolah, karena inti dari pembinaan disiplin adalah disiplin itu sendiri dengan tegas terutama dalam memberikan sanksi bagi yang melanggar disiplin. Pemberian sanksi dimaksudkan untuk meningkatkan kewaspadaan agar tidak melanggar disiplin kerja, seperti keterlambatan antara saat tujuan dirumuskan dan saat tujuan itu ditetapkan tercapai.

2. Leadership Role To Improve Employee Performance Choirul Anwar Al, Istiatin, Sudarwati. Pandemi Global oleh COVID 19 menjadi tantangan bagi semua instansi dalam aspek kehidupan, menuntut agar manusia berinovasi dan mengelola diri sendiri agar tetap eksis di dunia perkembangan dunia industri. Manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang faktor krusial dalam mengembangkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan telah ditetapkan kepemimpinan yang baik dari para pemimpin dan disiplin yang dimiliki, diwujudkan dan dilaksanakan tanggung jawab dari semua pihak menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada agensi. Penelitian ini dilakukan di Al Abidin Surakarta Yayasan dengan 42 pegawai yang terdiri dari pegawai tata usaha, keamanan dan layanan kebersihan. Sampel berjumlah 20 pegawai yang diambil dengan metode sensus. Data alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasilnya menunjukkan kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Yayasan Al Abidin Surakarta. Pemimpin yang memberikan transparansi, perhatian, penghargaan, dan dapat menempatkan karyawan mereka untuk mempengaruhi kenyamanan dan optimalisasi kinerja. Kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, pengembalian, penampilan dan kepatuhan terhadap peraturan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Yayasan Al Abidin Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Subagyo (Bahry dan Fakhry 2015). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari peneliti yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jumlah data, Jenis penelitian yang di ambil adalah Penelitian Kualitatif yang bersifat Deskriptif. Jadi Penelitian ini dapat menghasilkan data Deskriptif berupa kata-kata tertulis dari Responden. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan dan fenomena-fenomena secara tepat, Penelitian deskriptif Kualitatif diartikan sebagai prosedur penelitian yang dapat menghasilkan data yang tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku juga objek yang

di amati yang bersifat memiliki bukti permasalahannya.

3.3 Jenis Data

Dalam sebuah penelitian data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari wawancara ke karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Tirta madu yang sudah di wawancara secara langsung.

3.3.2 Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang sudah di peroleh tidak perlu di olah lagi, karena data skunder yaitu data yang di peroleh melalui beberapa sumber informasi yang di dapatkan sebagai penunjang penelitian, data ini di dapatkan dari dokumen absensi harian, absensi apel pagi dan data-data yang di peroleh dari Kantor PT Tirta madu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

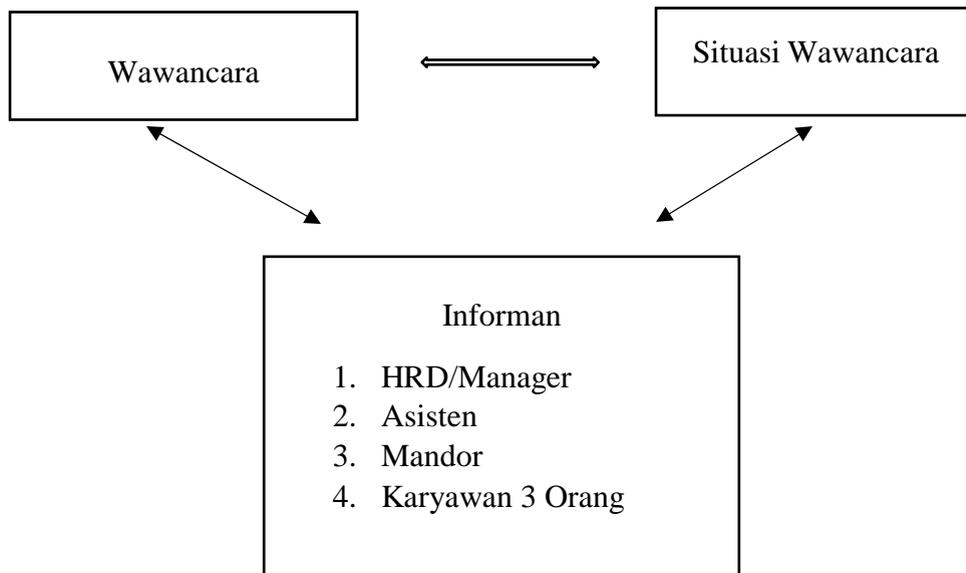
Dalam buku (Winarni, 2018) Proses pengumpulan data menggunakan satu atau beberapa metode, Jenis metode yang di pilih dan digunakan dalam pengumpulan data tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang di lakukan. Kualifikasi pengambilan data perlu dipertimbangkan. Beberapa alat pengambilan data mensyaratkan kualifikasi tertentu bagi pengambil data, Misalnya tidak sembarang orang mampu melakukan beberapa tes psikologi, tidak sembarang orang juga mampu menggunakan beberapa instrument laboratorium dalam penelitian. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

3.4.1 Wawancara (Interview)

(Sugiono,2016) Menjelaskan bahwa wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dalam lagi dan jumlah responden nya sedikit.

Jenis wawancara untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara testruktur dilakukan secara beban dan tidak menggunakan pedoman yang tersusun sistematis dan lengkap. Pedoman wawancara yang digunakan berupa garis-garis besar permasalahan yang akan diajukan, pertanyaan ini di sampaikan kepada pemimpin perusahaan atau bisa di bilang GM perusahaan sebagai pengawas aktivitas-aktivitas yang ada pada perusahaan PT Tirta Madu. Karena sebagai pemimpin lebih memahami apa yang ada pada perusahaan PT Tirta Madu, kemudian Bagian Kantor, Asisten, Mandor dan juga Pekerja di PT Tirta Madu.

Gambar 3.1
Skema Wawancara



Sumber : Menyesuaikan dengan penelitian 2022

Pada skema wawancara di atas dapat kita lihat bahwasannya kegiatan wawancara dapat di lakukan menyesuaikan dari situasi wawancaranya. Bisa kapan saja di lakukan wawancara sesuai kesepakatan antara peneliti dengan narasumber, di sini yang akan di wawancarai ada 6 orang yaitu Manager/hrd, Asisten, Mandor dan 3 orang karyawan.

3.4.2 Observasi

(Winarni, 2018) Mengatakan Teknik pengumpulan data dengan metode Observasi adalah pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian. Observasi dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung. Observasi secara langsung pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala sumber objek yang diselidiki, baik pengamatan yang dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun didalam situasi bantuan yang khusus diadakan. Sedangkan

Observasi secara tidak langsung adalah pengamatan terhadap gejala subjek yang diselidiki dengan perantara sebuah alat.

Penelitian yang dilakukan disini ialah mengamati karyawan yang bekerja pada PT Tirta Madu.

3.4.3 Dokumentasi

(Sugiono, 2015) Mengatakan bahwa dokumen catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang. Apapun yang di dapat pada penelitian ini secara langsung adalah gambaran organisasi ini dan berupa contoh catatan jumlah karyawan pada tahun 2022 yang menunjukkan semakin tinggi tingkat absensi pada PT Tirta Madu.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek/ Subjek yang mengetahui kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi pada objek penelitian ini ialah berjumlah 58 Orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi

untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel pada penelitian ini berjumlah 6 (Enam) orang, Dimana terdiri dari Manager/Hrd, Asisten, Mandor dan 3 orang Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah Aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita bagaimana caranya mengukur variable. Operasional variable juga dapat disebut suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya (Sugiyono 2015).

TABEL 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
Kepemimpinan	Menurut Karono (2013) Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai berbagai tujuan.	Kemampuan mengambil keputusan. Kemampuan memotivasi.
Disiplin Kerja	Menurut Singodimedjo (2015) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	Ketepatan waktu. Kepatuhan terhadap peraturan. Tanggung jawab .

3.7 Teknik Pengolah Data

Kegiatan yang penting dalam proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data diketahui tentang makna dari data yang sudah di kumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui.

Adapun pengolahan data kualitatif sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Dalam melakukan pengolahan data tertentu kita perlu melakukan pengumpulan data. Dan untuk menghasilkan data yang sesuai diperlukan Teknik khusus untuk melakukan pengumpulan data yang sistematis. Karena data kualitatif biasanya dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi secara mendalam.

Teknik pengumpulan data yang paling umum digunakan ialah :

- Wawancara yang mendalam merupakan salah satu Teknik pengumpulan data yang sering digunakan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber secara langsung.
- Observasi yaitu Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan untuk mendapatkan sebuah gambaran yang lebih detail lagi mengenai suatu kegiatan.
- Focus group discussion yang merupakan Teknik untuk mengadakan diskusi Bersama beberapa responden yang akan mewakili suatu populasi tertentu.

2. Reduksi data

Pada tahap ini difokuskan pada proses pemilihan, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data mentahan yang kita hasilkan dari proses

pengumpulan data yang masih berlangsung.

3. Penyajian data.

Langkah penting dalam Teknik pengumpulan data kualitatif ialah penyajian data, penyajian data dapat diartikan sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan Tindakan.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dari proses ini yaitu melakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan bagaimana persepsi proses verifikasi hasil temuan ini dapat saja berlangsung secara singkat dan dilakukan oleh peneliti sendiri, yaitu melakukannya secara selintas dengan melihat hasil-hasil temuan terdahulu dan melakukan cek silang dengan temuan lainnya.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono,2018) Teknik analisis data bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut maka dicarikan data lagi secara berulang ulang sehingga dapat di simpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

3.8.1 Uji Kredibilitas

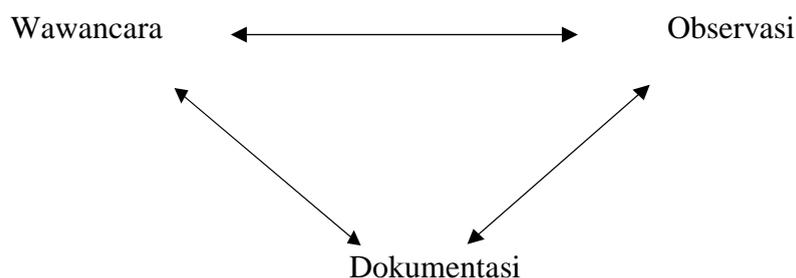
Dalam buku (Sugiyono, 2016) Ada banyak macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif, pada penelitian ini si peneliti mengambil 1 (satu) cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara triangulasi.

3.8.1.1 Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi Teknik pengumpulan data, dan waktu. Pada uji triangulasi ini peneliti mengambil 1 (satu) cara triangulasi yaitu Triangulasi jumlah data. Triangulasi Sumber Data

Dalam buku (Sugiyono,2015) Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, sebagai contoh, menguji kredibilitas tentang kedisiplinan kerja, maka pengumpulan data dan penguji data yang di peroleh dilakukan ke atasan yang menguasai, HRD Dan para karyawan yang terlibat dalam penelian

Gambar 3.2
Triangulasi Teknik



Sumber : Sugiyono (2017)

Pada gambar Triangulasi teknik dapat kita lihat bahwasannya sebagai salah satu pengolahan data kualitatif. Triangulasi Teknik ialah Teknik yang bersifat menggabungkan data dari berbagai pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

3.9 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Tahun 2022	Bulan				
		Sep	Okt-Nov	Des	Jan-Mar	Aprl
1	Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Usulan Penelitian					
4	Bimbingan Skripsi					
5	Sidang Skripsi					

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Bengkulu, U. M., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 203–213.
- Budiarti, novi yulia. (2020). Title. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. . (2020). Analisis Kedisiplinan Karyawan Pt. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(1), 124–
- Fitria. (2013). Sugiyono, 2017:60. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gide, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Puspa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2012, 5–24.
- Iv, B. A. B. (2019). *Program Studi Manajemen FEB UNIKA Soegijapranata* 39.39–55.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Produktivitas, T., Karyawan, K., Balai, D., Bagan, J., Rokan, S., & Riau, H. (2013). *No Title*. 21, 1–18.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal*

Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 2(1), 49–56. file:///D:/contohnya/jurnal/315-Article Text-460-1-10-20171013_Jurnal 1.pdf

- Rizky Taohid, M. G., Aji Sujai, R. A. D., & Nugraha, N. M. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2>
- Kawulusan, F. D. (2016). *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado*.
- Sitanggang, J. P., Manumono, D., & Listiyani. (2017). *Pengaruh Sangsi Dan Penghargaan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Panen Pada Perkebunan Kelapa Sawit Di Pt Perkebunan Nusantara Iii Kanas Sumatera Utara*. 2(1).
- Suhesti, D., & Firman, A. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 2019.
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: a case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 41

CURRICULUM VITAE



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Anggia Erdamsyah Putri
Gender : Female
Place and Date of Birth : Painan, 16 September 2001
Citizen : Indonesia
Age : 21 years old
Present Address : Kp.Pemukiman Desa Malang Rapat
Religion : Islam
Email : anggiaedamsyahputr@gmail.com
Phone Number / WA : 082283303697

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary School	SD Negeri 001 Gunung Kijang	2013 year
Junior High School	SMP Negeri 5 Bintan	2016 year
Senior High School	SMA Negeri 1 Toapaya	2019 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	