**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
 TERHADAP TINGKAT DISIPLIN KERJA KARYAWAN   
PADA KANTOR PDAM KABUPATEN BARITO TIMUR**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



|  |
| --- |
| Oleh :  Ratih Permata  219.057.20202.0929 |

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**TAHUN 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
 TERHADAP TINGKAT DISIPLIN KERJA KARYAWAN   
PADA KANTOR PDAM KABUPATEN BARITO TIMUR**

1. Nama Mahasiswa : Ratih Permata

Nim : 219057202020929

Program Studi : Adminitrasi Bisnis

1. Disetujui Oleh

Ketua Komis Penguji : Saroyo,S.hut,. M.M

NIK.005 057 051

Penguji 1 : Dr.H.Jauhar Arifin, Drs, MM

NIK.005.057.022

Penguji 2 : Hj.Sumira Mirnayanti, S.Kom,MM

NIK.005.057.042

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS Dalam mempertahankan ujian skripsi pada stara satu (S-1) Pada tanggal

Mengetahui Tanjung, Agustus 2023

Ketua Stia Tabalong Ketua Prodi Adminitrasi Bisnis

Drs. Ahmat Harahap, MAP shinta avriyanti, S,E., M.AB

NIK.005.057.077 NIK.005.057.058

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratih Permata

NIM : 219057202020929

Program Studi : Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi tidak terdapat karyawa ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutif dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, Agustus 2023

Ratih Permata  
NIM.219057202020929

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasihnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat untuk melengkapi program S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Dalam kesempatan ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan semua pihak yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan dan bimbingan dalam proses saya mengerjakan skripsi ini, maka dari itu saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Ahmat Harahap, MAP. Selaku Ketua Sekolah Tinggi STIA Tabalong.
2. Ibu Shinta Avriyanti, S.E.,M,A.B, Selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Sekolah tinggi Administrasi Tabalong
3. Bapak Dr.H.Jauhar Arifin, Drs, MM selaku dosen pembimbing penelitian .
4. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff karyawan STIA Tabalong.
5. Orang tua, suami, saudara dan teman-teman terkasih yang selalu mendukung baik secara moral maupun finansial sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu

Penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu,demi kesempurnaan itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Tanjung, Agustus 2023

Penulis,

Ratih Permata

219057202020929

**ABSTRAK**

Ratih Permata 219057202020929, Program Stara 1 (S1) Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong Tahun 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur. Dosen Pembimbing Dr.H.Jauhar Arifin,Drs.MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur Dan besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara analisis GSCA(Generalized Structured Componen Analysis). Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PDAM Barito Timur dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden.

Hasil penelitian menunjukan ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur. Besarnya pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur sebesar 59,9% dan sisanya 41,1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci** : Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Disiplin Kerja.

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kasihnya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi, jurusan administrasi Niaga/Bisnis.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami dan tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini, namun berkat bantuan, dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis telah berusaha untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu,demi kesempurnaan itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Tanjung, Agustus 2023

Penulis

Ratih Permata

219057202020929

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PENGESAHAN ii**

**PERNYATAAN ORISINALITAS iv**

**SURAT BEBAS PLAGIASI v**

**UCAPAN TERIMAKASIH vi**

**ABSTRAK vii**

**KATA PENGANTAR viii**

**DAFTAR ISI ix**

**DAFTAR TABEL x**

**DAFTAR GAMBAR xi**

**DAFTAR LAMPIRAN xii**

**BAB I PENDAHULUAN**A. Latar Belakang 1  
B. Rumusan Masalah 6  
C. Tujuan Penelitian 6  
D. Manfaat Penelitian 6  
 1. Manfaat Teoritis 7  
 2. Manfaat Praktis 8

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**A. Penelitian Terdahulu 10  
B. Kerangka Teori 11  
 1. Manajemen sumber daya manusia 11  
 2. Gaya Kepemimpinan Trasformasional 13  
 3. Tingkat Disiplin Kerja 17  
C. Kerangka Konseptual 26  
D. Hipotesis 27

**BAB III METODE PENELITIAN**  
A. Pendekatan Penelitian 29  
B. Lokasi Penelitian 29  
C. Populasi dan Sampel 29

1. Populasi 30

2. Sampel 30  
D. Variabel Penelitian 30  
E.Definisi Operasional Variabel 31  
F. Skala Pengukuran 35  
G. Sumber Data 36  
H.. Teknik Pengumpulan Data 36  
I..Teknik Analisis Data 37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**A. Deskripsi Data 45  
B. Karakteristik Responden 51  
C. Analisis GSCA 52  
D. Pembahasan 64

**BAB V PENUTUP**A. Kesimpulan 66  
B. Saran 66

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Rekap Keterlambatan karyawan PDAM Kabupaten Barito

Timur.......................................................................................... 4

Tabel 3.1 Variabel penelitian dan indikator penelitian ............................... 31

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert.............................................................. 36

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasakan jenis kelamin.................... 51

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia................................ 51  
Tabel 4.3 Hasil pengujian model fit measure............. .............................. 52

Tabel 4.4 Measurement model (loading)gaya kepemimpinan trasformasional................................................................................... 54

Tabel 4.5 Pertanyaan dari indikator gaya kepemimpinan trasformasional yang signifikan................................................................................................ 58

Tabel 4.6 Measurement model (loading) disiplin kerja .............................. 59

Tabel 4.7 Pertanyaan dari indikator disiplin kerja yang signifikan............ 62

Tabel 4.8 Hasil pengujian hipotesis pada struktural model..................... 63

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 kerangka konseptual.......................................................... 27  
Gambar 4.1 Pengujian struktural model................................................ 63

**DAFTAR LAMPIRAN**

1, Stuktur Organisasi pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur

2. Surat izin penelitian skripsi

3. Surat balasan izin penelitian skripsi

4.Hasil rekapitulasi kuesioner

5. Hasil analisis GSCA secara offline

6.Dokumentasi

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Setiap kegiatan perusahaan manusia selalu berperan aktif karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Tjahjono, 2014).

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkompenten. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran penting bagi kemajuan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi.Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dengan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Tujuan utamanya adalah memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Pengelolaan tidak hanya dilakukan pada saat karyawan direkrut saja tetapi sampai berakhirnya masa kerja tersebut. Hal ini dilakukan karena perusahaan harus memenuhi tujuannya, sehingga menuntut agar karyawan bekerja secara produktif dan berprestasi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat terealisasi sesuai dengan target yang ditentukan dikarenakan persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008), Kepemimpinan trasformasional lebih unggul dari pada kepemimpinan yang lain dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja karyawan yang melampaui apa yang bisa di capai, para pemimpin trasformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang apa itu yang benar, baik, indah, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan karyawan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakan karyawannya untuk melepas kepentingan pribadi untuk kebaikan prusahaan

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan maka untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi cara bekerja karyawan. Perilaku seorang pemimpin juga mampu memberikan dampak positif ataupun negative terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional ialah salah satu model kepemimpinan yang bertujuan mentrasformasikan nilai-niali yang dipercaya oleh bawahan guna untuk mendukung visi dan misi organisasi. Dengan trasformasi nilai-nilai tersebut dapat memberikan manfaat sehingga terjalin hubungan yang baik antara anggota serta rasa saling percaya sebagaimana yang diharapkan dalam sebuah organisasi.

Kepemimpinan transformasional inilah yang diartikan sebagai kepemimpinan yang sebenarnya dikarena kepemimpinan ini bekerja untuk mencapai sasaran pada perilaku yang mengarahkan organisasi kepada suatu orientasi yang ingin dicapai.Selain itu, kepemimpinan transformasional merupakan gambaran yang terbaik dalam menguraikan ciri-ciri kepemimpinan sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial, juga gaya kepemimpinan transformasional yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan disiplin para pegawainya hingga sangat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja para karyawan.

Sarros dalam Ali, (2013), Sedangkan disiplin karyawan merupakan fungsi operatif memperdayakan sumber daya manusia (MSDM) sangat penting karena semankin membaiknya disiplin karyawan akan mempengaruhi performa pekerjaan yang bakal dicapai. Tanpa sifat kedisiplinan yang tinggi dalam diri pegawai dalam suatu organisasiakan sulit bagi organisasi tersebut mencapai hasil yang dinginkan.

Namun sejauh ini kebanyakan seorang pemimpin kurang memperhatikan para karyawan seperti yang terjadi di Kantor PDAM Barito Timur yang dimana karyawannya masih banyak melakukan pelanggaran seperti halnya datang terlambat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang sudah diterapkan oleh Kantor, bahkan ada beberapa karyawan melakukan pelangaran fatal seperti halnya tidak masuk kerja atau alpa.

Tabel 1.1

Rekap Absen Terlambat dan Alpha Karyawan PDAM Kabupaten Barito Timur

Periode 2018-2023

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **JHK (Jumlah Hari Kerja)** | **Terlambat** | **Alpha** | **Jumlah Absen** | **%** |
|
| 2018 | 54 | 260 | 22 | 8 | 30 | 11,53% |
| 2019 | 55 | 260 | 25 | 12 | 37 | 14,23% |
| 2020 | 56 | 260 | 23 | 10 | 33 | 12,69% |
| 2021 | 56 | 260 | 27 | 8 | 35 | 13,46% |
| 2022 | 54 | 260 | 27 | 12 | 39 | 15,00% |

Sumber : PDAM Kabupaten Barito Timur, 2023

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah terlambat dan alpha adalah 30 orang atau 11,53 % dalam setahun, pada tahun 2019 jumlah terlambat dan alpha adalah 37 orang atau 14,23 % dalam setahun, pada tahun 2020 jumlah terlambat dan alpha adalah 33 orang atau 12,69 % dalam setahun, pada tahun 2021 jumlah terlambat dan alpha adalah 35 orang atau 13.46 % dalam setahun, pada tahun 2022 jumlah terlambat dan alpha adalah 39 orang atau 15,00 % dalam setahun.

Ada faktor yang mempengaruhi mengapa disiplin kerja karyawan sering tidak dipatuhi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain karena lelah, pemberian gaji karyawan tidak sesuai waktu yang ditetapkan. Sementara karyawan di wajibkan datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan namun sering dilanggar oleh beberapa karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur peneliti menemukan dimana disiplin karyawan yang berkerja di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur sudah jauh lebih baik dikarenakan gaya kepemimpinan yang baik. Mengenai ketepatan waktu atau disiplin kerja dari informasi karyawan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik memberikan perubahan yang signifikan sehingga karyawan memberikan feedback yang lebih baik juga bagi kantor PDAM.

Dalam penelitian ini dan juga menurut peneliti terdahulu, Putu dermawan putra (2019) dengan judul pengaruh gaya trasformasional dan disiplinnya kerja terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kedisiplinan karyawan merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja para karyawan, maka seorang pemimpin akan lebih diyakini keberhasilannya mendorong perubahan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan tranformasional terhadap disiplinya Kerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur “.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
3. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini bersifat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

* + - 1. Manfaat Teoritis
  1. penelitian ini mendukung teori :

1) Menurut Vincent Gaspersz dalam Ali (2012:67) “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang berusaha memberikan pengaruh terhadap orang lain dengan cara menginspirasikan, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka

untuk mencapai suatu tujuan”.

1. Menurut Hasibuan (2016) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar atura-aturan yang sudah ditetapkan”.
2. Mendukung penelitian yang dilakukan oleh :
3. Nur Firman (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya “Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Karyawan” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan yang memiliki potensi besar mendisiplinkan karyawan dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya berpengaruh signifikan terhadap didiplin kerja.
4. Putu darmawan putra (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini sama-sama meneiliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional yang dapat membuat karyawan lebih disiplin dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya,berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawannya
5. Ahmad Firdaus (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Transformasional,Motivasi Dan Disiplinya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawannya
6. Yusuf Ramadanto (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotoools” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dalam berkerja.
7. Tidak mendukung teori yang dilakukan oleh :
8. Intan Amelia (2018) dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan bagi kedisiplinan organisasi sebagai variabel mediasi.
9. Manfaat praktis :
10. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menambah referensi bagi Kampus STIA Tabalong dan diharapkan untuk tambahan bacaan dan referensi pihak-pihak yang membutuhkan dan berminat mengembangkan dalam taraf lebih lanjut.
11. Bagi Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur hasil penelitian kiranya memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap penikatan kedisiplin, sehingga diharapkan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan baik dalam usaha guna menikatkan kedisiplinan kerja karyawan.
12. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan dan pengalaman secara langsung dalam mendapati permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan .

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian dan juga sebagai pedoman pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam memperoleh arah dan kerangka berpikir. Berikut penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian :

1. Nur Firman (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya “Kepemimpinan Transformasional Terhadap disiplina Karyawan” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan yang memiliki potensi besar mendisiplinkan karyawan dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya sangat berpengaruh singnifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Putu darmawan putra (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini sama-sama meneiliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional yang dapat membuat karyawan lebih disiplin dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
3. Ahmad Firdaus (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Transformasional,Motivasi Dan Disiplinya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi juga mendisiplinkan karyawannya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Yusuf Ramadanto (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura Indotoools” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transfirmasional yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam berkerja berpengaruh signfikan terhadap disiplin kerja karyawan.
5. Intan Amelia (2018) dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan iklim organisasi sebagai variabel mediasi” penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan bagi kedisiplinan organisasi sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
6. **Kerangka Teori**
7. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
8. **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara, sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sofyandi, sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kopensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut sadili samsudin untuk memperbaiki konstribusi produktif tenaga kerja terhadap organsasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial. Adapun tujuannya sebagai berikut:

* + - * 1. Menetukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi

semua jabatan dalam instansi.

* + - * 1. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
        2. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
        3. Mempermudah koordinasi, integrasi dan singkronasi (KIS) sehingga disiplin kerja
        4. Meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat lebih produktif dan lebih disiplin dalam berkerja.
        5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
        6. Menciptakan image prusahaan yang fositif bagi karyawan ataupun pemangku kepentingan internal.
        7. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhantian karyawan.
        8. Membangun kerja tim yang lebih kuat.
        9. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
        10. Memastikan bahwa prusahaan dapat dimanfaatkan secara efektif.
        11. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

1. **Gaya Kepemimpinan Transfirmasional**
2. **Pengertian gaya kepemimpinan tranformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional,para pengikut merasakan kepercayaan,kekaguman,kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk Edison dan Judge (2008).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi,tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan organisasi di masa depan yang lebih baik. Pemimpin trasformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emeron Edison dkk (2016,p.98).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

1. **Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indra Haris (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

* + - 1. Pengaruh Ideal (Idealized influence) yaitu perilaku yang

membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.

* + - 1. Pertimbangan Individual (Individualized consideration) meliputi

pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.

* + - 1. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
      2. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) yaitu perilaku yang

meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan

mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari

perspektif yang baru.

Menurut Edison dan Judge (2008) ada beberapa karakteristik kepemimpin transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan beasar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap
3. Pemimpin yang menginspirasi karyawannya untuk mengeyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.

permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta perduli.

1. Merangsang anggota. Permimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
2. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
3. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.
4. **Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

1. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpinmenggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

1. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

1. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

1. **Tingkat disiplin kerja**
2. **Pengertian tingkat disiplin kerja**

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistyanti, 2011). Definisi kerja menurut Supriyadi (2003) adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain. Pendapat lain dari Brown (dalam Anoraga, 1998) mengatakan bahwa kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Kemudian menurut Nitisemito (Darmawan, 2013), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Berdasarkan perdapat-pendapat tersebut dapat disimpukan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, disiplin merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Pengertian lain juga mengenai disiplin kerja menurut Sinambela (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

1. **Fungsi Kedisiplinan**

Fungsi kedisplinan Menurut Tulus Tu’u dalam Indah Puji Hartatik (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi kedisiplinan, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukan kinerja yanng baik. Sikap, prilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

1. **Jenis-jenis Kedisiplinan Kerja**

Jenis-jenis kedisiplinan Kerja Menurut Puji Hartatik ( 2018) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

1) Kedisiplinan diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Kedisiplinan kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu,sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan,pemerintah,dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – strandar organisasional.

3) Kedisiplinan preventif

Kedisiplinan preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

4) Kedisiplinan korektif

Kedisiplinan ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5) disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelnggaran yang berulang.seperti yang dikemukan oleh Veithzal Rivai’I bahwa disiplin progresi dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

1. **Indikator tingkat disiplin kerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2016) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu instansi, adalah :

* 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Namun, jika pekerjaan tersebut diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas the right man in the right place and the right man in the right place.

* 1. Teladan pimpinan

Teladan seorang pemimpin sangat memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, memiliki disiplin yang baik, jujur, adil, serta perkataannya sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan seorang pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik pula. Jika teladan seorang pemimpin kurang baik atau kurang disiplin, maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik apabila dirinya sendiri kurang disiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin memiliki kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun memiliki disiplin yang baik pula.

* 1. Balas jasa

Balas jasa atau dalam artian gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai pada pekerjaannya. Jika rasa cinta karyawan semakin membaik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan atau instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah.

* 1. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem – sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

* 1. Keadilan

Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan sebaik mungkin agar kedisiplinan karyawan menjadi baik pula.

* 1. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

* 1. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memeliharan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut pelanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku ketidakdisiplinan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akan, dan diinformasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu ringan supaya hukuman tersebut tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

* 1. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin yang baik dalam suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship,* dan *cross relationship* hendaknnya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan seluruh karyawannya.

1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori,konsep dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti sehingga mendukung penelitian, yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Sebuah kerangka konseptual harus dapat memperlihat hubungan antara variabel-variabel yang akan di teliti. Kerangka konseptual penelitian menurut Sugiyono (2018), yaitu arti kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.

Menurut Notoatmodjo (2018), yaitu kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan di ukur maupun di amati dalam suatu penelitian.sebuah kerangka konseptual haruslah dapat memperlihatkan hubungan antar variabel-variabel yang akan di teliti.

Menurut haryako (2013), yaitu model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagimana keterpautan, teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat . Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 kerangka konseptual

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional(X)**Menurut Eddison dan judge (2008)

**Tingkat Disiplin Kerja karyawan**(Y)  
Menurut Hasibuan (2016

Tujuan dan Kemampuan

Memiliki strategi yang baik

Teladan pemimpin

Merangsang anggota

Balas Jasa

kepedulian

Waskat

Menghargai perbedaan dan keyakinan

Keadilan

Ketegasan

karisma

Hubungan Kemanusian

Motivasi inspiratif

Simulasi intelektual

Sanksi Hukuman

Penelitian individual

Sumber : Eddison dan Judge (2008), Hasibuan (2016) Data dibuat 2023

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau anggapan dasar terhadap rumusan masalah penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara,yang mana akan di uji datanya dengan data yang dkumpulkan saat penelitian, dan dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2018). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pernyataan peneltian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Ha : Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
2. H0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut sugiono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada sampel filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi dilakukan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur yang beralamatkan Jl. Ahmad Yani No.02 Tamiang Layang Dusun Timur Kabupaten Kalimantan Tengah 73671.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan merupakan definisi dari populasi. Jumlah populasi di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur adalah 54 orang karyawan jadi semua populasi digunakan dalam penilitian ini yaitu 54 responden (karyawan) baik karyawan di kantor maupun dilapangan .

* + - 1. Sampel

Sampel penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan populasi dan sample penelitian menurut Arikunto ( 2014) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Populasi secara keseluruhan di kantor PDAM Kabupaten Barito Timur kurang dari 100 orang yaitu adalah 54 orang karyawan jadi semua populasi di ambil semua sebagai sampel.

1. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu:

* + - 1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam ini adalah tingkat kedisiplinan (X).

* + - 1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen merupakan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan produktivitas keja (Y) sebagai variabel dependen.

1. **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel, dimana terdapat variabel independen atau variabel dependen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi | Indikator | Sub Item | Skala |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)  Menurut Robbins dan Judge (2008) | Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginsipirasikan para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.  Apabila pemimpin mampun menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik. | 1.Memiliki Strategi yang baik | 1.Pemimpin yang sangat memperhatikan karyawannya secara individual baik dalam kemampuan individual masing-masing maupun emosional dan empati. | Likert |
| 2.Pemimpin yang selalu memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada karyawannya. |
| 2.Merangsang Anggota | 3.Pemimpin yang menggunakan pendekatan yang lembut terhadap karyawan,sehingga di cintai oleh karyawannya. | Likert |
| 4.Pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, adil,jujur,dan selalu terbuka kepada karyawannya |
| 3.Kepedulian | 5.Pemimpin yang selalu memberikan contoh teladan bagi karyawannya serta memberikan dukungan dan bimbingan yang di perlukan | Likert |
| 4.Menghargai Perbedaan dan keyakinan | 6.Pemimpin yang tidak membedakan antar karyawan ,dan tidak memaksakan kehendak dan keyakinan dari setiap karyawan | Likert |
| 7.Pemimpin yang mau mendengarkan dan setiap karyawan yang sedang memberikan pendapat. |
| 5.Karisma | 8.Pemimpin yang memiliki aura istimewa dengan pribadi yang menarik sehingga mengakibat banyaknya karyawan yang dengan rela patuh terhadapnya. | Likert |
| 6.Motivasi Inspiratif | 9.Pemimpin yang memiliki dukungan tinggi yang ditunjukan kepada karyawan | Likert |
| 7.Stimulasi Intelektual | 10.Pemimpin yang mendorong kecerdasan,rasionalitaas dan menyelesaikan masalah | Likert |
| 8.Penelitian Individual | 11.Mengembangkan Kemampuan bawahannya. | Likert |
| Tingkat Disiplin (Y)  Menurut Hasibuan (2016) | Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur tekun dan secara terus menerus yang jugs bekerja dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. | 1.Tujuan dan kemampuan | 1.Karyawan mempunyai tujuan jelas yang harus dicapai sesuai dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan, sehingga meningkatnya prestasi kerja karyawan didalam perusahaan. | Likert |
| 2.Teladan Pemimpin | 2.Pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, jujur, adil dan perkataan sesuai perbuatan agar menjadi panutan setiap karyawan | Likert |
| 3.Pemimpin selalu memberikan contoh teladan kepada karyawannya agar dapat tercapai kepentingan- kepentingan perusahaan. |
| 3.Balas Jasa | 4.Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan jabatan dan lama kerjanya menjadi karyawan di perusahaan. | Likert |
| 5.Semangat kerja dalam bekerja mampu meningatkan prestasi karyawan. |
| 4.Waskat | 6.Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawannya. | Likert |
| 7.Pimpinan langsung turun tangan memberi petunjuk agar terkoordinirnya disiplin kerja karyawannya. |
| 5.Ketegasan | 8.Sanksi hukuman yang diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar. | Likert |
| 9.Pimpinan langsung turun tangan memberi petunjuk agar terkoordinirnya kinerja karyawannya. |
| 6.Keadilan | 10.Terpenuhinya hak dan kewajiban karyawan . | Likert |
| 7.Hubungan Kemanusiaan | 11.Sikap saling menghormati antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan pada lingkungan kerja perusahaan | Likert |
| 8.Sanksi Hukuman | 12.Sanksi hukuman diberikan kepada semua karyawan yang melanggar aturan perusahaan. | Likert |

Sumber : Robbins dan Judge (2008), Hasibuan (2016)

1. **Skala Pengukuran**

Pada penilitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentuakan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Disediakan lima pilihan skala dengan format seperti ini :

1. Sangat setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel . Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Tabel 3.2

Pengukuran skala likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Item | Skor |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Cukup Setuju (CS) | 3 |
| 4 | Kurang Setuju (KS) | 2 |
| 5 | Tidak Setuju (TS) | 1 |

Sumber: Sugiyono(2013)

1. **Sumber Data**

Data penelitian kuantitatif ini bersumber dari :

* + - 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diproleh langsung di lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan langsung, dalam penelitian ini peneliti memproleh data primer dari responden melalui pengisian kuesioner .

* + - 1. Data sekunder

Data sekunder adalah data pendukung bagi data primer, guna memperkuat atau mendukung data primer. Data yang diproleh seperti dokumen-dokumen serta jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode-metode barikut :

* + - 1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

* + - 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah teknik pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Metode yang cukup mudah dilakukan untuk pengumpulkan data.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan GSCA (Generalized Structured Component Analysis).

1. GSCA (Generalized Structured Component Analysis)

Analisis GSCA merupakan bagian dari analisis multivariat. Analisis multivariat sering juga disebut dengan analisis peubah ganda, didalam Bahasa Inggris disebut dengan Multivariate Analysis. GSCA dirancang dengan tujuan untuk menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variable manifest) di dalam analisis SEM. Pendekatan analisis ini menggunakan metode kuadrat terkecil (least square) di dalam proses pendugaan parameter. GSCA dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari PLS (Partial Least Square), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal (seperti pada PLS).Metode GSCA juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-grup.

1. Metode GSCA

Kegunaan GSCA adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerfull guna tujuan prediksi. Pada GSCA diperlukan spesifikasi model pengukuran (refleksif dan formatif) dan model struktural. Kedua sub model tersebut diintegrasikan ke dalam sebuah persamaan aljabar, dan pendugaan parameter diperlakukan padanya. Pendugaan parameter GSCA memiliki satu kriteria tunggal secara konsisten yaitu meminimumkan residual dari model terintegrasi tersebut. Dengan demikian analisis GSCA memiliki kriteria global optimasi sehingga dapat memberikan kesesuaian model secara global. Merujuk pada hal tersebut, maka kegunaan GSCA adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerfull guna tujuan konfirmasi. Oleh karena itu, metode GSCA adalah setara dengan analisis model struktural berbasis kovarians (SEM). Dengan demikian analisis GSCA juga powerfull untuk menguji model berbasis teori, atau dengan kata lain mengkonfirmasi teori tentang hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural (Solimun, 2015).

Data yang dikumpulkan dalam penelitianini dianalisis dengan GSCA (Generalized Structured Component Analysis), dengan pertimbangan :

* + - * 1. GSCA (Generalized Structured Component Analysis) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dan indicator (Variabel manifes) di dalam analisis SEM .
        2. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) menggunakan metode kuadrat terkecil (least square) di dalam proses pendugaan parameter.
        3. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS).
        4. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global.
        5. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).
        6. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) adalah metode baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala).
        7. Generalized Structured Componen Analysis (GSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
        8. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat diterapkan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif dan atau formatif.
        9. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang powerfull untuk menguji model berbasis teori, mengkonfirmasi teori dan hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.

1. Measures Of Fit

Pada analisis Generalized Structured Componen Analysis (GesCA), measures of fit dapat dilakukan pada mosel struktural dan model keseluruhan (overal model ), Measure of fit pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dan reliabel.

Measure of fit pada model struktural bertujuan untuk mengetanul seberapa besar infomasi yang dapat dijelaskan oleh model structural (hubungan antar variabel laten) hasil analisisi Generalized Structured Componen Analysis (GesCA). Sedangkan measure of fit pada model keseluruhan (overall model) adalah ukuran goodness of fit gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Hal ini dapat dilakukan pada overall model yang memiliki indikator yang bersifat reflektif.

* + - * 1. Measure of fit measurement model, outer model

Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan (p < 0.05) berarti valid. seperti halnya PLS dan SEM.

1. Convergent validity, validitas ini menggembarkan ukuran korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indicator per variabel laten tidak besar.
2. Discriminant validity, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai AVE, yaitu membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lain dalam model, jika square root of average variance exctracted (AVE) variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.
3. Intemal concistensy reliability, kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki alpha > 0.6, walaupun bukan standar absolut. Pada indicator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substantive content-nya, yaitu dengan melihat signifikansi dari woight, jika signifikan (p <0.05) berarti valid.
   * + - 1. Measure of fit structural model

Goodness of fit model struktural diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur pada PLS.

* 1. FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model struktural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini, semakin besar proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT =1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diteliti.
  2. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R2 adjusted pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik.
     + - 1. Measure of fit overall model

Overall model adalah model di dalam Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. pemeriksaan goodness of fit model overall yaitu melihat nilai SMRS dengan cut-off s 0.08 dan nilai GFI dengan cut-of z 0.90. Teknil analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis Generalized Structured Componen Analysis (GesCA), dengan alasan sebagai berikut.

1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifes) di dalam analisis SEM.
2. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan proseduroptimalisasi lokal seperti pada PLS.
3. Metode Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bias rekursif dan tidak rekursif), melibatkan higher-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-group.
4. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) adalah metode bari SEM berbasis komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
5. Masalah singularitas dan multikolonieritas sering menjadi kendala yang serius di dalam analisis model structural menggunakan SEM berbasis kovarians.
6. Generalized Structured Componen Analysis (GesCA) dapat digunakan pada model structural yang melibatkan variabel dan indikator reflektif dan normatif

Analisis SEM berbasis komponen GESCA adalah altenatif yang lebih baik dibandingkan dengan PLS, yaitu memiliki parameter recocery yang lebih baik (Hwang et al., 2009). Namun demikian, Gesca juga dapat diterapkan pada model struktural yang dasar teorinya sudah kuat, atau dengan kata lain sebagai metode analisis konfimatori.

**TABEL JADWAL PENELITIAN SKRIPSI**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Uraian**  **Kegiatan** | **Jan**  **2023** | **Feb**  **2023** | **Mar**  **2023** | **Apr**  **2023** | **Mei**  **2023** | **Jun**  **2023** | **Jul**  **2023** | **Ags**  **2023** |
| **1** | **Penyusunan**  **Proposal Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **Penyerahan**  **Proposal**  **Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **Pengajuan surat**  **Izin Penelitian** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **Uji validitas**  **Dan**  **Hehabilitas** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** | **Pengumpulan**  **Data** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6** | **Pengolahan**  **Data** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** | **Penyusunan**  **Skripsi** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** | **Pengumpulan**  **Skripsi** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9** | **Sidang Skripsi** |  |  |  |  |  |  |  |  |

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + 1. **Deskripsi data**
       1. **Gambaran umum PDAM kabupaten barito timur**

Kabupaten Barito Timur merupakan nama yang secara resmi ditetapkan setelah terbentuk menjadi daerah kabupaten otonom. Sebelumnya, daerah ini masih bergabung dengan Kabupaten Barito Selatan. Seiring dengan semangat otonomi daerah, maka masyarakat Barito Timur mengusulkan dibentuknya kembali Kabupaten Barito Timur. Secara formal Kabupaten Barito Timur terbentuk bersama-sama kabupaten lainnya di Kalimantan Tengah pada tahun 2002 dengan Ibukota Tamiang Layang. PDAM Kabupaten Barito Timur berdiri sendiri terlepas dari Kabupaten Barito Selatan pada akhir tahun 2004 berdasarkan Keputusan Bupati Barito Timur dengan Perda No. 2 Tahun 2004, tertanggal 23 April 2004 yang diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Barito Timur No. 2 Tahun 2004 seri C tertanggal 24 April 2004.

Pada tahun 2004 sebelum pemekaran Kabupaten Barito Timur, PDAM Barito Timur masih merupakan bagian dari PDAM Barito Selatan, yaitu IKK Tamiang Layang yang berlokasi di Desa Jaar. Setelah pemekaran Kabupaten Barito Timur pada 2004, secara otomatis IKK Tamiang Layang (sekarang IKK Jaar) yang merupakan bagian dari PDAM Barito Selatan beralih status menjadi PDAM BNA Tamiang Layang di Kabupaten Barito Timur. Pada tahun 2005 dibangunlah IPA Tamiang Layang (sekarang Unit Terminal) di Kota Tamiang Layang dengan kapasitas 10 L/dtk Jumlah pelanggan pada saat awal mula PDAM Barito Timur berdiri adalah kurang lebih 750 SR, dimana hanya terdapat 2 IPA, yaitu pada BNA Tamiang Layang dan IKK Jaar.

Seiring berjalannya waktu, mengingat bahwa Tamiang Layang merupakan Ibu Kota pada Kabupaten Barito Timur tetapi hanya memiliki pengolahan air yang hanya berkapasitas 10 L/dtk, maka pada tahun 2007 Waringen diusulkanlah pada pemerintah untuk membangun i gan kepesit yang lebih besar. Akhimya pada tahun 2008 dibangun yang dimana memiliki kapasitas 50 L/dtk. Setelah IPA Ha berproduksi, jumlah sambungan pada PDAM Barito Timur mulai bertambah, dari sekitar 750 SR menjadi kurang lebih 2000 SR.

Seiring berjalannya waktu, PDAM Barito Timur mulai membangun unit-unit atau IKK pada desa-desa agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan air bersih. Unit pertama adalah IKK Jaar dengan kapasitas terpasang 5 L/dtk dimana kapasitas produksi 4,5 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 469 SR. Unit yang kedua adalah IKK Ampah, unit ini merupakan unit terbesar PDAM Barito Timur. IPA IKK Ampah memiliki kapasitas terpasang 20 L/dtk dimana kapasitas produksi 15 L/dtk dan kapasitas distribusi 15 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 1.186 SR Unit ketiga adalah IKK Pasar Panas dengan kapasitas terpasang 10 L/dtk dimana kapasitas produksi 5 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 Ldtk dengan jumlah pelanggannya adalah 329 SR. Unit keempat adalah IKK Hayaping dengan kapasitas terpasang 5 Ldtk dimana kapasitas produksi 4,5 L/dtk dan kapasitas distribusi 5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 200 SR.

Unit kelima adalah IKK Bentot yang dibangun pada tahun 2009 dengan kapasitas terpasang 10 Udtk dimana kapasitas produksi 7 L/dtk dan kapasitas distribusi 7.5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 164 SR. Unit keenam adalah IKK Dayu dengan kapasitas terpasang 5) L/dtk dimana kapasitas produksi 4 L/dtk dan kapasitas distribusi 10 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 210 SR. Unit ketujuh adalah IKK unit ini merupakan unit terkecil Barito Timur yang dibangun pada tahun 2015 dengan kapasitas terpasang 5 L/dtk dimana kapasitas produksi 2 Lidtk dan kapasitas distribusi 5 L/dtk dengan jumlah pelanggannya adalah 41 SR. Dan yang terakhir adalah IPA induk yaitu BNA Haringen yang berganti nama menjadi BNA Tamiang Layang dengan kapasitas terpasang 50 L/dtk dimana kapasitas produksi 30 L/atk dankapasitas distribusi 40 L/dtk dengan jumlah pelangg alah 1.897 SR. Sebenarnya pusat produksi PDAM Barito Timur terletak pada Unit Terminal, akan tetapi unit tersebut ditutup sementara karena satu dan lain hal. Jumlah pegawai PDAM Barito Timur adalah 56 orang, dimana 48 orang merupakan pegawai tetap dan 8 orang pegawai tidak tetap. Untuk status pimpinan PDAM Barito Timur adalah PJS (Pejabat Sementara), yang dimana Direktur dari PDAM Barito Timur sendiri adalah Pak Hendroyono, S.T.

* + - 1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi memiliki kedudukan yang penting bagi suatu lembaga atau perusahaan. Visi dan misi sebagai bagian dari perencanaan strategis harus dibuat dengan sungguh-sungguh karena di dalamnya terkandung gambaran mengenai masa depan yang diidamkan. Visi dan misi biasanya juga memiliki gagasan mengenai target-target jangka pendek dan jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut, PDAM Barito Timur memiliki visi dan misi. Visi PDAM Barito Timur yaitu "Menuju PDAM yang Mandiri untuk. Memberi Pelayanan Prima Kepada Semua Pihak (Stakeholder)". Misi PDAM Barito Timur yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan Pelayanan Prima kepada Pelanggan;

b.Meningkatkan Pendapatan dan Effisiensi dalam Operasional Perusahaan;

c. Meningkatkan SDM yang Berkualitas dan Professional;

d. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan;

e. Memberikan Kontribusi PAD..

* + - 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PDAM Kabupaten Barito Timur meliputi dewan pengawas, direktur, kepala bagian, kasle, dan kepala unit.

* + - 1. Tugas dan Fungsi Dewan Pengawas

a. Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.

b. Memberikan pertimbangan dan saran kepada bupati diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa dan atau menandatangani Laporan Triwulan dan Laporan Tahunan.

c. Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis (business plan/corporate plan), dan rencana bisnis dan anggaran tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Bupati untuk mendapatkan pengesahan

* + - 1. Tugas dan Fungsi Direktur

a.Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM,

b.Membina pegawai

c.Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM

d.Menyelenggarakan administrasi umum keuangan

e. Manyusun rencana strategis bisnis 5(lima) tahunan (bussiness plan/corporate plan) yang disahkan oleh bupati melalui usul dewan pengawas.

f. Menyusun dan menyampaikan Rencana Bisnis dan Anggaran Ta PDAM yang merupakan perjabaran tahunan dan Rencana Strategie Bisnis (business plan/corporate plan) kepada Bupati melalu Dewan Pengawas

g. Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM

* + - 1. Tugas dan Fungsi Bagian Keuangan dan Umum

a. Melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang administra keuangan, personalia, umum, dan perlengkapan.

b. Melaksanakan dan menyelenggarakan kegiatan pengadaan paratan dan perlengkapan

c. Melaksanakan perencanaan dan pengawasan penggunaan sumber sumber pendapatan PDAM dan kekayaannya.

d. Melaksanakan perencanaan pengelolaan pendapatan PDAM

e. Menyusun dan merumuskan program kerja PDAM

* + - 1. Tugas dan Fungsi Bagian Teknik

a. Melaksanakan dan menyelenggarakan perencanaa fisik teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik

b. Melaksanakan pemeliharaan instalasi, produksi sampai system pendistribusian nya

c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan fisik sistem jaringan baik pembuatan baru maupun rehabilitasi

d.Melaksanakan kegiatan pengugan peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.

* + - 1. Kuantitas Pelayanan

Kuantitas pelayanan yang diberikan PDAM kepace pelanggan cukup memadal Hal ini tampak dari jumlah jam pelayanan pada 90% pelanggan dapat terlayani selama lebih dan 8 jam. Kehilangan yang relative cukup tinggi pada ritme yang ada, yaitu sebesar 39,7% dari air yang diproduksi.

* + - 1. Kualitas Air

Kualitas air yang diberikan dari sumber air yang telah memenuhi persyaratan kesehatan yang ditetapkan dapertemen Kesehatan maupun WHO, baik secara fisik maupun kimiawi.

* + 1. **Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik responden bedasarkan jenis kelamin**

Karakteristik berdasatkan jenis kelamin dapat didentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik responden bedasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentasi |
| Laki-laki | 37 | 66,7 % |
| Perempuan | 18 | 33,3% |
| Total | 55 | 100 % |

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pembagian responden menurut jens kelamin diketahui bahwa laki-laki yang mengisi kuesioner paling banyak.

**2. Karakteristik responden bedasarkan usia**

Karakteristik responden bedasarkan usia dapat didentifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik responden bedasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Frekuensi | Persentase |
| Dibawah 20 tahun | 1 | 1,9% |
| 21-30 tahun | 9 | 14,8% |
| 31-40 tahun | 15 | 27,8% |
| Diatas 40 tahun | 30 | 55,5% |
| Total | 55 | 100% |

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pembagian responden menurut jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki yang mengisi kuesioner paling banyak

* + 1. **Analisis GSCA**

1**. Model fit measures**

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan fitjika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian Model fit measures sesuai dengan hasil analisis GSCA pada lampiran,guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian Model fit measures diberikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Hasil pengujian Model fit measures

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.556 | 0.599 | 0.444 | 0.565 | 0.965 | 0.105 | 0.469 | 0.569 | 0.46 |

**FIT = 0.556**

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R kuadrat dalam regresi linier, nilai FIT berkisar dari 0 hingga 1. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.556. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 55.6% menunjukkan bahwa model baik dan sisanya 45.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**AFIT = 0.599**

Seperti *Adjusted R-squared* dalam regresi linier, AFIT tidak dapat diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti FIT (yaitu proporsi varians total dijelaskan). Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.599. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 59,9% dan sisanya 41,1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**FITs = 0.444**

Sama dengan FIT, FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Semakin besar nilai maka semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.444. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 44.4% dan sisanya 56.4% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**FITm = 0.565**

Menunjukkan varians total dan semia indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator di catat oleh model pengukuran yang ditentukan. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.565. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 56.5% dan sisanya 44.5% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**GFI = 0.965**

Nilai GFI yang baik mendekati 1 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. GFI sebesar 0.965 > 0.69 maka telah memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan sudah sesuai dan dapat diterima.

**SRMR = 0.105**

Nilai SRMR yang baik mendekati 0 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. SRMR sebesar 0.105 < 0.09 tidak memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan belum sesuai dan belum dapat diterima

**OPE = 0.469**

OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.469. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi sebesar 46.9% dan sisanya 54.1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**OPEs = 0,569**

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.569. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dan model struktural sebesar 56.9% dan sisanya 44.1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

**OPEm = 0.46**

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.46. Keragaman spesifikasi model menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran sebesar 46.0% dan sisanya 54.0% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

Tabel 4.4 Measurement model (Loadings) Gaya Kepemimpinan Trasformasional

Loadings

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Gaya kepemimpinan  trasformasional |  |  |  |  |
| X.1.1 | -0.097 | 0.069 | -0.314 | 0.323 |
| X.1.2 | 0.466 | 0.062 | 0.336 | 0.583 |
| X.2.1 | 0.81 | 0.057 | 0.655 | 0.887 |
| X.2.2 | 0.914 | 0.024 | 0.868 | 0.95 |
| X.3.1 | 0.882 | 0.031 | 0.807 | 0.934 |
| X.4.1 | 0.903 | 0.027 | 0.823 | 0.949 |
| X.4.2 | 0.837 | 0.046 | 0.746 | 0.925 |
| X.5.1 | 0.713 | 0.055 | 0.621 | 0.806 |
| X.6.1 | 0.677 | 0.068 | 0.508 | 0.789 |
| X.7.1 | 0.118 | 0.181 | -0.256 | 0.472 |
| X.8.1 | 0.687 | 0.07 | 0.516 | 0.801 |

Sumber : Data tahun 2023

Variabel yang pertama adalah tingkat kedisiplinan (X), variabel ini diukur menggunakan delapan dari indikator reflekftif dengan sebelas pertanyaan. Untuk indikator reflekftif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

1. Pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan pertama X.1.1, memiliki nilai loading sebesar -0.097 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.069 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.1.1 tidak signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
2. Pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan kedua X.1.2, memiliki nilai loading sebesar 0.466 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.062 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X.1.2 tidak signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
3. Pada indikator kedua yaitu teladan pimpinan pertanyaan pertama X.2.1, memiliki nilai loading sebesar 0.081 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.057 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.2.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin (X).
4. Pada indikator kedua yaitu teladan pimpinan pertanyaan kedua X.2.2, memiliki nilai loading sebesar 0.914 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.024 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X.2.2 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
5. Pada indikator ketiga yaitu balas jasa pertanyaan pertama X.3.1, memiliki nilai loading sebesar 0.882 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.031 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.3.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
6. Pada indikator keempat yaitu waskat pertanyaan pertama X.4.1, memiliki nilai loading sebesar 0.903 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.027 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.4.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
7. Pada indikator keempat yaitu waskat pertanyaan kedua X.4.2, memiliki nilai loading sebesar 0.837 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.046 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua X.4.2 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
8. Pada indikator kelima yaitu keadilan pertanyaan pertama X.5.1, memiliki nilai loading sebesar 0.713 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.055 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan petama X.5.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin (X).
9. Pada indikator keenam yaitu ketegasan pertanyaan pertama X.6.1, memiliki nilai loading sebesar 0.677 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.068 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.6.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
10. Pada indikator ketujuh yaitu sanksi hukum pertanyaan pertama X.7.1, memiliki nilai loading sebesar 0.118 < 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.181 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.7.1 tidak signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).
11. Pada indikator kedelapan yaitu hubungan kemanusiaan pertanyaan pertama X.8.1, memiliki nilai loading sebesar 0.667 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.007 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama X.8.1 signifikan sebagai pengukur variabel tingkat kedisiplinan (X).

Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X), dicerminkan oleh delapan indikator dengan sebelas pertanyaan. Dari delapan indikator tersebut terdapat sebelas pertanyaan yang memiliki hasil signifikan sedangkan satu pertanyaan pada indikator pertama yaitu penelitian individual pada pertanyaan pertama X.1.1 memiliki hasil yang tidak berpengaruh signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin. Berikut adalah pertanyaan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional (X)

Tabel 4.5 Pertanyaan Dari Indikator Gaya Kepemimpinan Trsformasional Yang Signifikan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Gaya kepemimpinan  trasformasional |  |  |  |  |
| X.1.1 | -0.097 | 0.069 | -0.314 | 0.323 |
| X.1.2 | 0.466 | 0.062 | 0.336 | 0.583 |
| X.2.1 | 0.121 | 0.057 | 0.655 | 0.887 |
| X2.2 | 0.914 | 0.024 | 0.868 | 0.95 |
| X.3.1 | 0.882 | 0.031 | 0.807 | 0.934 |
| X.4.1 | 0.903 | 0.027 | 0.823 | 0.949 |
| X.4.2 | 0.837 | 0.046 | 0.746 | 0.925 |
| X.5.1 | 0.713 | 0.055 | 0.621 | 0.806 |
| X.6.1 | 0.677 | 0.068 | 0.508 | 0.789 |
| X.7.1 | 0.118 | 0.181 | -0.256 | 0.472 |
| X.8.1 | 0.687 | 0.07 | 0.516 | 0.801 |

Sumber : Data tahun 2023

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 pertanyaan dari delapan indikator yang signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin diantaranya yaitu, pertanyaan X.2.1, X.2.2, X.3.1, X.4.1 X.4.2, X.5.1, X.6.1 X.8.1 dari indikator memiliki strategi yang baik, merangsang anggota, kepedulian, menghargai perbedaan dan keyakinan, karisma, motivasi ispiratif, simulasi intelektual dan penelitian individual. Dan satu pertanyaan X.1.1 yang tidak signifikan dari penelitian individual.

Variabel yang kedua adalah produktivitas kerja (Y), variabel ini diukur menggunakan delapan dari indikator reflekftif dengan tiga belas pertanyaan. Untuk indikator reflekftif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut :

Tabel 4.5 Pertanyaan Dari Indikator Tingkat Disiplin Kerja Yang Signifikan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Tingkat Disiplin Kerja |  |  |  |  |
| Y.1.1 | 0.874 | 0.027 | 0.817 | 0.923 |
| Y.2.1 | 0.819 | 0.043 | 0.715 | 0.887 |
| Y.2.2 | 0.824 | 0.041 | 0.728 | 0.889 |
| Y.3.1 | 0.917 | 0.021 | 0.87 | 0.956 |
| Y.3.2 | 0.845 | 0.038 | 0.788 | 0.917 |
| Y.4.1 | 0.75 | 0.046 | 0.67 | 0.85 |
| Y.4.2 | 0.84 | 0.048 | 0.679 | 0.88 |
| Y.5.1 | 0.782 | 0.039 | 0.708 | 0.864 |
| Y.5.2 | 0.808 | 0.05 | 0.71 | 0.898 |
| Y.6.1 | 0.824 | 0.041 | 0.728 | 0.889 |
| Y.7.1 | 0.786 | 0.063 | 0.681 | 0.906 |
| Y.8.1 | 0.75 | 0.036 | 0.701 | 0.826 |
| Y.9.1 | 0.347 | 0.081 | 0.159 | 0.495 |

Sumber : Data tahun 2023

1. Pada indikator pertama yaitu kualitas pekerjaan pertanyaan pertama Y.1.1, memiliki nilai loading sebesar 0.874 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.027 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.1.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
2. Pada indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan pertama Y.2.1, memiliki nilai loading sebesar 0.819 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.043 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.2.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
3. Pada indikator kedua yaitu kuantitas pekerjaan pertanyaan kedua Y.2.2, memiliki nilai loading sebesar 0.824 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.041 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua Y.2.2 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
4. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pertanyaan pertama Y.3.1, memiliki nilai loading sebesar 0.917 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.021 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.3.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
5. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pertanyaan kedua Y.3.2, memiliki nilai loading sebesar 0.845 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.038 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua Y.3.2 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
6. Pada indikator keempat yaitu semangat kerja pertanyaan pertama Y.4.1, memiliki nilai loading sebesar 0.75 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.046 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.4.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
7. Pada indikator keempat yaitu semangat kerja pertanyaan kedua Y.4.2, memiliki nilai loading sebesar 0.84 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.048 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua Y.4.2 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
8. Pada indikator kelima yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama Y.5.1, memiliki nilai loading sebesar 0.782 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.039 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.5.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
9. Pada indikator kelima yaitu disiplin kerja pertanyaan kedua Y.5.2, memiliki nilai loading sebesar 0.808 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.05 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan kedua Y.5.2 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
10. Pada indikator keenam yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama Y.6.1, memiliki nilai loading sebesar 0.824 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.041 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.6.1, signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
11. Pada indikator ketujuh yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama Y.7.1, memiliki nilai loading sebesar 0.786 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.063 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.7.1, signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
12. Pada indikator kedelapan yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama Y.8.1, memiliki nilai loading sebesar 0.75 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.036 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.8.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).
13. Pada indikator kesembilan yaitu disiplin kerja pertanyaan pertama Y.9.1, memiliki nilai loading sebesar 0.347 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.081 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama Y.8.1 signifikan sebagai pengukur variabel produktivitas kerja (Y).

Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel produktivitas kerja (Y), dicerminkan oleh delapan indikator dengan tiga belas pertanyaan. Dari delapan indikator tersebut duabelas pertanyaan memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin kerja. Berikut adalah pertanyaan dari indikator yang signifikan sebagai variabel pengukur tingkat disiplin kerja (Y).

Tabel 4.7 Pernyataan Dari Indikator Tingkat Disiplin Kerja Yang Signifikan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Tingkat Disiplin Kerja |  |  |  |  |
| Y.1.1 | 0.874 | 0.027 | 0.817 | 0.923 |
| Y.2.1 | 0.819 | 0.043 | 0.715 | 0.887 |
| Y.2.2 | 0.824 | 0.041 | 0.728 | 0.889 |
| Y.3.1 | 0.917 | 0.021 | 0.87 | 0.956 |
| Y.3.2 | 0.845 | 0.038 | 0.788 | 0.917 |
| Y.4.1 | 0.75 | 0.046 | 0.67 | 0.85 |
| Y.4.2 | 0.84 | 0.048 | 0.679 | 0.88 |
| Y.5.1 | 0.782 | 0.039 | 0.708 | 0.864 |
| Y.5.2 | 0.808 | 0.05 | 0.71 | 0.898 |
| Y.6.1 | 0.824 | 0.041 | 0.728 | 0.889 |
| Y.7.1 | 0.786 | 0.063 | 0.681 | 0.906 |
| Y.8.1 | 0.75 | 0.036 | 0.701 | 0.826 |
| Y.9.1 | 0.347 | 0.081 | 0.159 | 0.495 |

Sumber : Data tahun 2023

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sebelas pertanyaan dari indikator tingkat disiplin kerja signifikan sebagai pengukur variabel tingkat disiplin kerja diantaranya yaitu indikator teladan kepemimpinan,balas jasa,keadilan dan hubungan kemanusiaan.

**2. Model Struktural**

Hasil pengujian hipotesi diuji dengan uji GesCA pro secara offline

menggunakan nilai > 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisa sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis Pada *Struktural Model*

Path coefficients

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Gaya kepemimpinan transformasional→Tingkat disiplin kerja | 0.943 | 0.017 | 0.897 | 0.967 |

Sumber : Data diolah 2023

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1 Pengujian *Struktural Model*

Tingkat Disiplin Kerja(Y)

Gaya Kepemimpinan Trasformasional (X)

0.943

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dengan nilai estimasi 0.943 < 0.05 signifikan karena Koefensi bertanda positif mengidentifikasikan hubungan yang positif. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa Ha = diterima dan H0 = ditolak
2. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dapat di lihat dari nilai AFIT 0.599 adalah 59.9% dan sisanya 41.1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.
   * 1. **Pembahasan**

Dari hasil penelitian menunjukan ada pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dengan nilai estimasi 0.943 < 0.05 signifikan karena Koefensi bertanda positif mengidentifikasikan hubungan yang positif. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa Ha = diterima dan H0 = ditolak. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur dapat di lihat dari nilai AFIT 0.539 adalah 53.9% dan sisanya 47.1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ariani (2020) dengan judul penelitian “Penggaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Disiplinnya Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia ”. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan trasformasional tehadap disiplinnya kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan Trasformasional sangat berpengaruh signifikan terhadap disiplinya kinerja karyawan.

Dan menurut penelitian Nur Firman (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar” . Penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Dari analisis pada indikator pertama yaitu tujuan dan kemampuan pertanyaan kesebelas (X11), Hal ini yang mengidentifikasi bahwa pertanyaan kesebelas (X11) tidak signifikan sebagai pengukur variabel gaya kepemimpinan trasformasional (X) dikarenakan perusahaan atau pemimpin tidak benar-benar mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga prestasi karyawan tidak meningkat, berikan pelatihan yang baik bagi pengembangan kemampuan bagi karyawan.

Dari hasil penelitian pada indikator kedua yaitu tujuan dan kemampuan (Y1) Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan pertama (Y1) signifikan sebagai pengukur variabel Tingkat Disiplin Kerja (Y). hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki tujuan yang jelas yang harus dicapai sehingga prestasi kerja karyawan menurun seharusnya perusahaan memberikan kewajiban dan tugas kepada karyawan dibuat dengan jelas- sejelasnya dan sedetil mungkin.

Dari hasil pembahasan atau pemaparan di atas ada dua indikator yang tidak signifikan sehingga indikator yang lain adalah indikator signifikan.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasakan hasil pembahasan diatas, pengaruh gaya kepemimpinan trasformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

* 1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Barito Timur.
  2. Besarnya pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 59,9% dan sisanya 41,1% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini dapat saya berikan beberapa saran antara lain :

1. Dari analisis variabel X “Gaya Kepemimpinan Transformasional” pada indikator pertama dengan nilai terendah yaitu “strategi yang baik”, saran yang dapat diberikan adalah pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawannya seperti memberikan pelatihan yang baik bagi pengembangan kemampuan karyawan. Pada indikator kedua dengan nilai tertinggi yaitu “Merangsang anggota”, saran yang dapat diberikan adalah pemimpin harus berlaku adil dan jujur kepada karyawan dan selalu terbuka ketika ada karyawan yang memberi pendapat.
2. Dari analisis variabel Y “Tingkat Disiplin Kerja” pada indikator kesembilan dengan nilai terendah yaitu “sanksi hukum” saran yang dapat diberikan adalah sanksi harus tepat sasaran bagi karyawan yang benar-benar melakukan pelanggaran aturan perusahaan dan dihukum sesuai aturan yang berlaku. Pada Indikator ketiga dengan nilai tertinggi yaitu “Balas jasa” saran yang dapat diberikan adalah pemberian *reward*  bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik, memberikan pekerjaan karyawan sesuai dengan keahliannya dan pemberian gaji yang sebanding dengan kamampuannya.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lainnya seperti kinerja karyawan, kualitas pelayanan, dan penerapan *reward* sebagai pembanding antar variabel.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agus, D. (2013). *Manajemen supervisi.* jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ahmadi.A, S. (2003). *Pisikologi Belajar.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Arikunto. (2014). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktis.* Jakarta: Rineka Cipta.

Afifuddin. (2013). *Dasar-dasar Manejemen.* Bandung: Alfebeta.

Agus, D. (2013). *Manajemen supervisi.* jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ahmadi.A, S. (2003). *Pisikologi Belajar.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Anwar, M. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Arikunto. (2014). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktis.* Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Jakarta: Cetakan ke 8.

Ernie, S. K. (2017). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenada Media.

Harbani. (2013). *Kepemimpinan.* Bandung: CV.Alfabeta.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Askara.

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indah Puji, H. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Suka Buku.

M.J, H. (2011). *Health Effects Of Shift and Extended Hours of Work.* Melayu: Occup Environ.

P.S, R. (2006). *Perilaku Organisasi.* PT. Intan Sejati Klaten: Edisi Kesepuluh.

Rommy, R. B. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional,Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Kalimantan: PT.Arief Nirwana Utama.

sugiono. (20017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif.* Bandung: CV.Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif,Kualitatif .* Bandung: Alfabeta.

sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi.* Bandung: Alfabeta.

Sulistyanti. (2011). *The Influence of Gender, Obedience Pressure.* Task Complexity,Experience: Knowledge on Audit Judgmen.

Supriyadi. (2003). *Pisikologi Belajar.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Tulus. (2014). *Peran Disiplin Pada Prilaku Dan Prestasi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Wahyu, P. B. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Trasformasionak Terhadap Disiplin Kerja .* Pasuruan: Ekonomika Bisnis.

Wika, P. H. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja ,Motivasi dan Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.* Daerah Iatimewa Yogyakarta: Jurnal Bisnis dan Ekonomi.

Yulk, G. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Jakarta: Edisi Ketujuh.

Yusuf.Hamili, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS( Center For Academic Publishing Setvice.



