

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF  
DI BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Oleh  
Listiani



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## ABSTRACT

# INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON AUTOMOTIVE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANDAR LAMPUNG

By  
Listiani

Industrial Automotive in Indonesia when it experienced increased very rapidly. One product in the industry of automotive continuously evolving and increasingly sophisticated is the car the result of production factory manufacturer, leadership transformational with the employee's performance is the result of work by exploiting the ability in the running job function of her, both in quantity with compare the results of the work to the company's standards, the embodiment of the attitude of employees that have work discipline well will affect its performance, this research aims to know influence of leadership transformational against the performance of employees Industry Automotive in Bandar Lampung and knowing influence of discipline work on the performance of the work of employees Industry Automotive Bandar Lampung, this study was analyzed using multiple linear regression Data used in the study is derived from the first 20 answers of respondents employees of the Automotive Industry in Bandar Lampung.

The results of this study support the hypothesis that transformational leadership and work discipline have a positive effect on employee performance. The advice given from this research is PT. Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan and PT. Honda Lampung Raya need to increase good individual influence on employees, the need for discipline in work, as well as improving contextual performance for employees, so that employees can have good performance.

**Keywords: Automotive Industry, Transformational Leadership , Work Discipline and Employee Performance**

## **ABSTRAK**

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OTOMOTIF DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh  
Listiani

Industri otomotif di Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Salah satu produk pada industri otomotif yang terus berkembang dan semakin canggih adalah mobil hasil produksi pabrik manufaktur, kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan mengusahakan kemampuan dalam menjalankan fungsi pekerjaannya, baik secara kuantitas dengan membandingkan hasil kerja terhadap standar perusahaan, perwujudan sikap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung serta mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung, penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 120 jawaban responden karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah PT. Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan serta PT. Honda Lampung Raya perlu meningkatkan pengaruh individual yang baik kepada karyawan, perlu adanya kedisiplinan dalam bekerja, serta meningkatkan kinerja kontekstual kepada karyawan, agar karyawan dapat memiliki kinerja yang baik.

**Kata kunci: Industri Otomotif, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF  
DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh  
Listiani  
(TESIS)

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER MANAJEMEN

Pada  
Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**Judul Tesis** : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF DI BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa** : **Ristiani**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1721011012

**Program Studi/Jurusan** : Magister Manajemen/MSDM

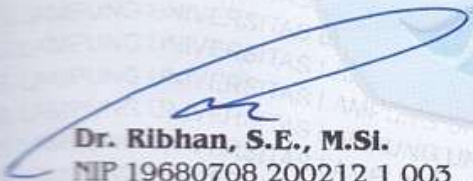
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**  
NIP 19680708 200212 1 003

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP 19701106 199802 2 001

**MENGETAHUI**

Ketua Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung

  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**  
NIP 19691128 200012 2 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**1.1 Ketua Penguji (Pembimbing I) : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

**1.2 Penguji I : Dr. Rr Erlina, S.E., M.Si.**

**1.3 Penguji II : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

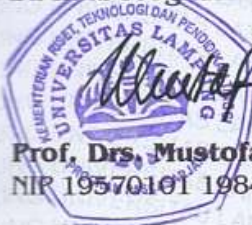
**1.4 Sekretaris Penguji (Pembimbing II) : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Taroqi, S.E., M.Si.**  
NIP 19660621 199003 1 003

**3. Direktur Program Pascasarjana**



**Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.**  
NIP 19570101 198403 1 020

**Tanggal Lulus Ujian Tesis : 11 Desember 2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung" adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya peneliti lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut Plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya dan bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 Desember 2019  
Pembuat Pernyataan,



Listiani  
NPM. 1721011012

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Listiani lahir di Talang Padang pada tanggal 10 September 1995. Penulis merupakan anak kelima dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Subrata dan Ibu Pauziah.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Sinar Semendo, Tanggamus dan selesai pada tahun 2007. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 01 Talangpadang, Tanggamus dan diselesaikan pada tahun 2010, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 01 Talangpadang, Tanggamus dan selesai pada tahun 2013, September 2013 penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta tepatnya di IBI Darmajaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penulis menyelesaikan kuliah strata satu (S1) April 2017.

September 2017 Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.



## **MOTTO**

*“Mimpi merupakan gerbang awal untuk mencapai kesuksesan”*

*(Listiani, S.E)*

## PERSEMBAHAN

*Karya tulis ini kupersembahkan kepada :*

*Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat dan karunia yang berlimpah serta jalan terbaik dalam hidupku hingga aku bisa terus bertahan sampai saat ini.*

*Bapak dan Ibuku yang sangat aku cintai yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi, membimbingku dan membesarkan diri ini dari kecil hingga dewasa, sampai aku bisa sampai di bangku kuliah seperti sekarang ini. Terimakasih*

*Keempat kakak ku kakak pertama, kakak kedua, kakak ketiga dan kakak keempat yang telah menyemangati dan memberikan perhatian padaku.*

*Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si serta ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. yang senantiasa membantu dan mengajarku hingga tesis ini selesai.*

*Teman dan sahabat- sahabatku Pramudya Bahari, Anny Nadhira, Anny Zahara, Aulia, Kak lisa, Revita, Kania, Mba Lutfi, Mba desvita dan serta semua sahabat angkatan 2017 yang selalu mendukung, mengisi keceriaan disaat lelah mulai terasa.*

*Almamaterku Universitas Lampung yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang lebih baik.*

*Serta keluarga besarku yang telah mendoakan dan selalu menanti kesuksesanku*

## SANWACANA

Puji dan syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah *subhanahu wa ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada *Rasulullah Muhammad shalaullahu 'alaihi wa sallam*.

Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Ucapan terima kasih yang tulus Penulis sampaikan kepada :

1. Dr. Nairobi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Ribhan, S.E., M.Si dan Dr. Nova Mardiana, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah mendidik, memberikan banyak arahan dan saran, motivasi serta bimbingan selama penelitian dan penulisan tesis ini selesai;
4. Dr. RR Erlina, S.E., M.Si dan Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si selaku Penguji atas saran dan bimbingan yang telah diberikan;
5. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.

6. Ayahanda Subrata dan Ibunda Fauziah atas doa, kasih sayang, kesabaran, materi, motivasi dan dukungan yang diberikan terus menerus kepada penulis;
7. Kakak pertama saya Lia Hartati, kakak kedua Lizon Brata, kakak ketiga Jayanti, serta kakak keempat Zelta Furnamasari atas doa dan dukungan selama ini dalam semua hal kepada Penulis;
8. Teman dan Sahabat Pramudya, Anny Nadhira, Anny zahara, Aulia, Kak Lisa, Mba lutfi, atas kebersamaan, kerjasama, serta bantuan yang telah diberikan;
9. Teman-teman Magister Manajemen angkatan 2017 atas bantuan, dukungan, persahabatan, dan kebersamaan selama ini;
10. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas dukungan informasi dan fasilitas yang telah diberikan.

Semoga keberkahan dan rahmat Allah *subhanahu wa ta'ala* selalu dilimpahkan atas keiklasan bantuan yang telah diberikan kepada Penulis dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

Bandar Lampung, 11 Desember 2019

Penulis,

Listiani

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRACT .....</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	
<b>DAFTAR ISI.....</b>	
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kepemimpinan.....	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Azas dan Fungsi Kepemimpinan .....	12
2.1.3 Faktor dan Dimensi dalam Kepemimpinan .....	13
2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3 Kinerja .....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	18
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.3.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	20
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5 Indikator Kinerja .....	23
2.4 Kerangka Pemikiran .....	25
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	27
2.5.1 Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja .....	27
2.5.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	27

### **III. METODE PENELITIAN**

3.1 Identifikasi Penelitian .....	28
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1 Data Sekunder.....	29
3.3.2 Data Primer .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	30
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.....	31
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik-teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.5.1 Populasi .....	32
3.5.2 Sampel .....	32
3.5.3 Teknik-teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Realibilitas .....	35
3.7.3 Uji Normalitas .....	36
3.8 Analisis Data.....	36
3.8.1 Analisis Data Kualitatif .....	36
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif .....	37
3.9 Metode Analisis Data .....	37
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	37
3.10 Pengujian Hipotesis .....	38
3.10.1 Uji Statistik t (parsial).....	38

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.1.1 Industri Otomotif di Bandar Lampung .....	40
4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian .....	43
4.2.1 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	44
4.2.2 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	45
4.2.3 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kinerja .....	47
4.3 Uji Instrumen .....	48
4.3.1 Uji Validitas.....	48
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	49
4.3.3 Uji Normalitas .....	51
4.3.4 Regresi Linier Berganda .....	52
4.4 Uji Hipotesis .....	55
4.4.1 Uji Parsial .....	55
4.5 Pembahasan .....	56
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	57

**V. SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	59
5.2 Saran .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.3 Tabel Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.6 Defnisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Dsplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden .....	44
Tabel 4.11 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kepemimpinan .....	44
Tabel 4.12 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.13 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kinerja.....	47
Tabel 4.14 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	49
Tabel 4.15 Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.16 Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4.17 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.18 Uji Koefisien Regresi .....	53



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	
Lampiran 2 .....	
Lampiran 3 .....	
Lampiran 4 .....	
Lampiran 5 .....	
Lampiran 6 .....	
Lampiran 7 .....	
Lampiran 8 .....	
Lampiran 9 .....	
Lampiran 10 .....	
Lampiran 11 .....	
Lampiran 12 .....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri otomotif Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Salah satu produk pada industri otomotif yang terus berkembang dan semakin canggih adalah mobil hasil produksi pabrik manufaktur. Rasio kepemilikan mobil saat ini juga meningkat seiring dengan peningkatan pendapatan dan daya beli dari masyarakat. Mobil menjadi sarana transportasi yang kini marak bahkan bisa dikategorikan menjadi kebutuhan utama bagi masyarakat, dimana fungsinya sangat dibutuhkan di zaman transaksi dan mobilitas yang cepat saat ini. Di zaman modern ini juga memunculkan perkembangan pada berbagai bidang. Salah satu perkembangan yang terlihat adalah bidang transportasi. Pada zaman dahulu alat transportasi mobil merupakan barang mewah dan seiring bertambah tahun alat transportasi mobil menjadi kebutuhan utama bagi kalangan menengah yang ada di kota Bandar Lampung. Pengguna mobil Toyota, Honda, serta Nissan cukup banyak kita lihat berada di kota Bandar Lampung dengan berbagai macam type yang stylish sehingga digemari oleh banyak kalangan khususnya keluarga dan kaum muda di kota Bandar Lampung,

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan (Trianto, 2017: 2). Perusahaan dalam era perdagangan bebas saat ini dihadapkan dengan masalah produktivitas yang rendah untuk dapat memenuhi permintaan konsumennya, maka sekarang pemimpin dan tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era perdagangan bebas.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena segala aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalamnya. Sehingga instansi pemerintah saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya, serta dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut, Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu instansi pemerintah dengan dipengaruhi oleh kualitas orang-orang yang terlibat didalamnya. karena keberhasilan instansi pemerintah tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Pegawai adalah seorang pekerja yang bekerja di bawah perintah orang lain. Pegawai dituntut untuk lebih produktif serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja instansi pemerintah akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan. Instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah tercapai. Menurut Ragas, et. al(2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melihat dari fungsi dan tugas yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009: 193).

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja seseorang. Sinambela (2016: 332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor disiplin mempunyai pengaruh serta peran yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Trianto, 2017: 3).

Perusahaan industri otomotif Bandar Lampung yang pertama adalah PT Wahana Persada Lampung yang ada di Bandar Lampung merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Indomobil Sukses International Tbk. Berdiri pada tanggal 7 Maret 2002 yang beralamat di Jl. ZA Pagar Alam No. 6 Kecamatan Kedaton Bandarlampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kendaraan bermotor khususnya mobil merek Nissan dan Datsun, Jumlah karyawan yang dimiliki ditahun 2019 yaitu 119 karyawan dengan jumlah karyawan tetap maupun tidak tetap, PT Wahana Persada Lampung ini sendiri merupakan satu-satunya yang menangani distribusi pemasaran produk sekaligus pembelian suku cadang dan servis di Bandar Lampung, Industri

Otomotif kedua yaitu Auto 2000 di Bandar Lampung Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kendaraan bermotor khususnya mobil toyota. Kepemimpinan dalam kapasitas kepala cabang tidak begitu turun langsung dalam mengamati pekerjaan karyawannya namun sebaliknya kepala bagian administrasi yang lebih diberikan wewenang dalam mengontrol pekerjaan karyawan khususnya dibidang sales dan mekanik yang sangat mempengaruhi tingkat efektifitas kerja perusahaan. Struktur tugas sebagai spesialisasi kerja pada Auto 2000 Cabang Lampung terlihat sudah cukup jelas, namun karyawan masih sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan karyawan dalam satu tahun belakangan belum dapat menyelesaikan tugas atau mencapai target perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Industri Otomotif yang ketiga yaitu PT Honda Lampung Raya yang terletak di jalan Raden Intan di Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam memasarkan mobil bermerek Honda. Honda Lampung Raya merupakan Dealer Honda yang melakukan penjualan produk honda, dan pemeliharaan berkala atau perbaikan kendaraan honda Dengan jumlah 146 karyawan. Perusahaan ini merupakan Tujuan perusahaan secara umum yaitu untuk mendapatkan laba (profit) yang maksimum, laba yang maksimum ini akan dicapai apabila perusahaan tersebut mampu untuk meningkatkan penjualannya Sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hughes (2014: 6) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai

tujuan kelompok. Kepemimpin yang efektif memiliki efek optimis terhadap produktivitas organisasi, dalam suasana bisnis dunia yang kompetitif dan penting bahwa organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang memungkinkan organisasi untuk keluar dan hidup dalam suasana yang dinamis (Hellriegel, 2014: 62).

Pemimpin PT Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan dan PT Honda Lampung Raya, dapat memotivasi karyawannya dengan kemampuan mendengarkan dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi oleh para karyawannya untuk menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat menuntut disiplin karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Penelitian internasional yang dilakukan oleh Kalimullah (2010) yang berjudul “Relationship Between Leadership and Employee Productivity in an Organization”. Penelitian tersebut menggambarkan interaksi antara kepemimpinan yang efektif dan elegan, penggunaan yang tepat dari kemampuan, efek motivasi karyawan dan kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian nasionalnya Mardianto (2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan”. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan dan



memberikan dorongan dan semangat kepada awahan agar bekerja secara maksimal. Penelitian Maharani (2010) dengan judul “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis” Diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan Zainal (2017) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Diketahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Purnama Husnan (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan”. Disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan yang terdiri dari hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, dan kewibawaan kedudukan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan uraian data-data di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif Di Bandar Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung.
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan Industri Otomotif di Bandar Lampung

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan dalam ilmu sumber daya manusia dalam aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran untuk Perusahaan Industri Otomotif di Bandar Lampung dari penulis dalam rangka pengembangan manajemen perusahaan dan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan menganalisa dan pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

Bab II merupakan kajian pustaka yang terdiri dari kajian teori sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran yang digunakan dan pengembangan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **2.1 Kepemimpinan**

Menurut Tead (2003: 57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok serta seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang, Menurutnya kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain.

##### **2.1.2 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya

dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami dan mau melakukannya. Sedangkan menurut Sutikno (2014: 16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar dapat diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Veithzal Rivai (2013: 3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan semua pengertian kepemimpinan yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, Diharapkan dimasa yang akan datang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat

mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Nawawi (2013: 20) merupakan ktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata to transform yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Bass dan Avolio (2011) Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja.

### **2.1.3 Azas dan Fungsi Kepemimpinan**

Azaz atau dasar kepemimpinan merupakan hal yang prinsip karena sangat menentukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik tersebut memiliki ciri-ciri, karakteristik, pribadi, dan pola yang dapat dibedakan dengan kepemimpinan yang tidak baik. Pada hakikatnya azas kepemimpinan merupakan pedoman bagi seorang pemimpin. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (201: 34) yaitu :

#### **1. Fungsi Instruksi**

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

#### **2. Fungsi Konsultasi**

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi partisipatif

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

### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

#### **2.1.4 Faktor dan Dimensi dalam Kepemimpinan**

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Suwatno (2011: 161) mengatakan bahwa faktor kepemimpinan meliputi:

1. Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor sosial, faktor ini hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat, faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

#### Dimensi kepemimpinan

Menurut Avolio, Bass and Jung (1999: 442) pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Oleh karena itu, pada perkembangan berikutnya, kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Bass dan Avolio mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” pada tahun 1994. Bass menyarankan kepada pemimpin transformasional agar dapat menggalang kepercayaan, hormat dan kekaguman dari para pengikut mereka.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini:



1. Idealized influence, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. Inspirational motivation, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. Intellectual stimulation, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. Individualized consideration, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

## **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan, (2010: 212), pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2012), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut

Veithzal (2006: 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Berdasarkan pendapat para beberapa ahli maka yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **2.2.1 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sarana penting untuk mencapai tujuan, dan sarana untuk melatih serta mendidik karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010), yaitu :

#### **1. Kedisiplinan dalam bekerja**

Kedisiplinan dalam bekerja yang meliputi kedisiplinan jam kerja, bertanggungjawab, melaporkan hasil kerja, kedisiplinan dalam menjalin kerjasama.

#### **2. Kedisiplinan dalam peraturan**

Kedisiplinan dalam peraturan yang meliputi kedisiplinan masuk dan pulang, kedisiplinan berpakaian, kedisiplinan dalam melaksanakan prosedur kerja.

#### **3. Kedisiplinan pada sangsi atau hukuman**

Kedisiplinan dalam sangsi atau hukuman yaitu kepatuhan dan menerima terhadap sangsi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

## **2.2 Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014: 3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugas organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Dari teori tentang kinerja menurut beberapa ahli diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diperoleh sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja individual karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

#### **1. Motivasi**

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangat strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga

motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

## 2. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila rendah maka kinerja akan rendah pula

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

Menurut Mangkunegara, (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, yaitu :

### Aspek kuantitatif

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

### Aspek kualitatif

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Aspek-aspek tersebut sangat dibutuhkan dalam standar pekerjaan sehingga

perusahaan mendapatkan karyawan ideal serta perusahaan mencapai tujuan tersebut.

### **2.3.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja**

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah sebagai berikut Sastrohadiwiryono (2003: 236)

- a. Kesetiaan : tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja: kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab: kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelenggarakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan: kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran: ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama: kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa: kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari

manajemen.

- h. Kepemimpinan: kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Unsur-unsur diatas sangatlah penting dalam proses penilaian kinerja karena dapat mendorong perusahaan mendapatkan karyawan yang handal sesuai dengan kualifikasi keahliannya.

### **2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan yang disebutkan oleh Rivai (2006) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini. Pemberian imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif uang).
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
4. Pengembangan SDM.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
8. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja sangat tepat untuk memajukan dan berkembangannya suatu perusahaan perlu adanya tujuan tersebut.

### 2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Rivai dan Basri, (2004), yaitu :

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan hidup.
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas.
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.

Manfaat penilaian kinerja sangatlah bagus, karena dapat memotivasi karyawan dengan membuka kesadaran setiap individunya untuk bangkit dan terus maju.



### 2.3.6 Indikator Kinerja

Indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini akan mengadopsi dari Koopmans, et.al (2014), yaitu :

- a. Kinerja tugas : Mengacu pada kemampuan karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
- b. Kinerja Kontekstual : Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerjasama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.
- c. Perilaku kerja kontraproduktif : Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang menjadi rujukan sebagai bahan acuan, dapat diuraikan sebagai berikut :

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Dwi Puspita Sari (2011)	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	Hasil penelitian Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2	Tri Kurniawan (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Intensif kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Federal Internasional inance (IF) Cabang Kota Bengkulu	Hasil Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan intensif kerja terhadap produktivitas karyawan PT Feeral International Finance (FIF) Cabang Kota Bengkulu
3	Seanewati Oetama (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD DR Murjani disampit	Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan Berdasarkan uji-t, ternyata nilai t hitung > t tabel (2,388 > 1,985) dengan tingkat signifikan 0,019 < 0,05 Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD dr. Murjani Sampit.
4	Zainal Arifudin (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada bpr bank daerah kabupaten	Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
5	Safitri (2013)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt angkasa pura 1	Berdasarkan pengujian disiplin kerja berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

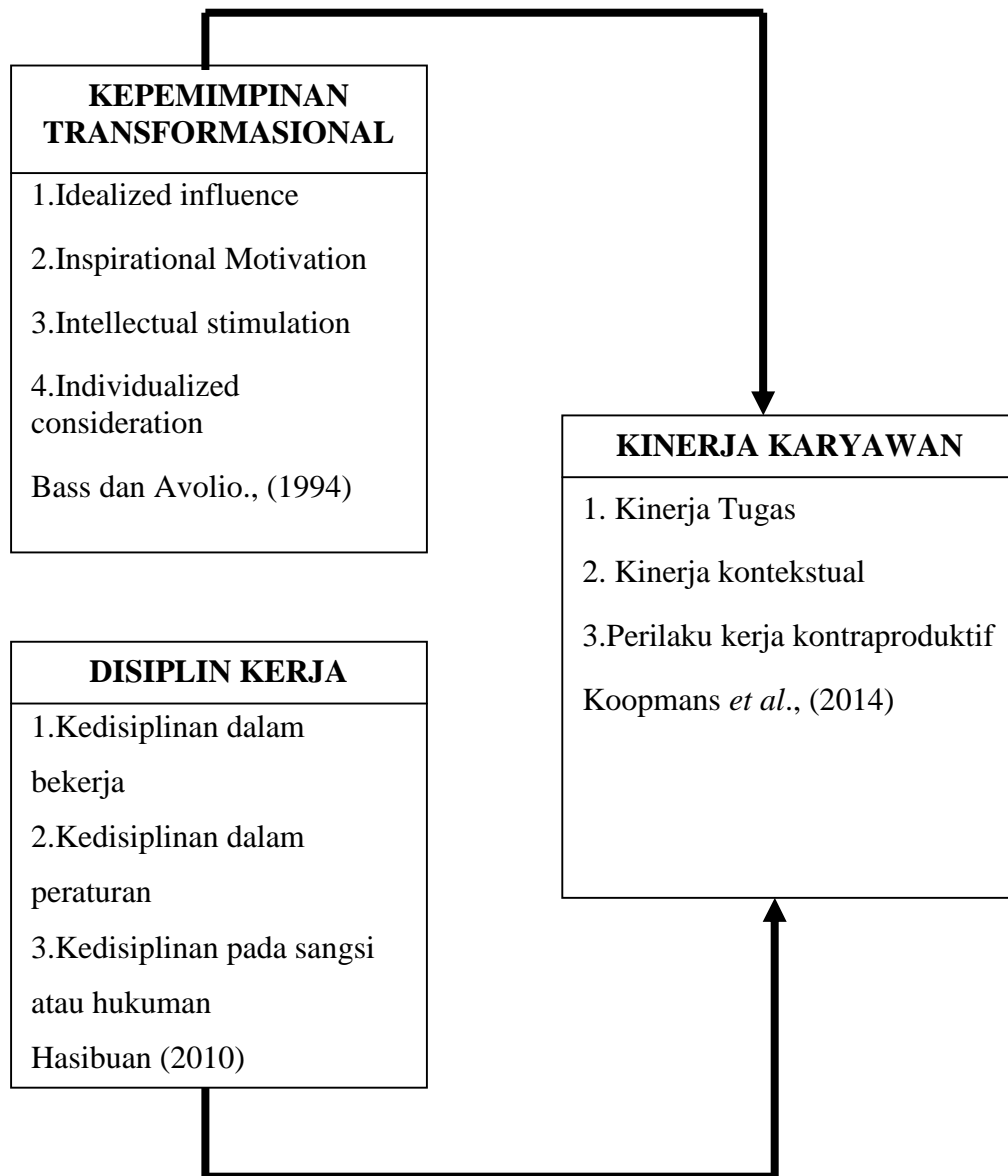
## 2.5 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan akhir organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan seluruh faktor produksi yang seefisien mungkin. Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara variabel-variabel yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan.

Robbins (2014: 39) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kemampuan mempengaruhi yang dimaksud adalah kemampuan untuk menyatukan visi dan mengarah pencapaian tujuan.

Siagian (2010: 32) mendefinisikan disiplin kerja sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Ketentuan yang dimaksud dalam hal ini adalah usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat mendorong para karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dan menunjang proses pengarahan serta mempengaruhi seseorang agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan dan PT Honda Lampung Raya didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan (Y) PT Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan dan PT

Honda Lampung Raya dipengaruhi oleh variabel, Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ).



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Pengembangan Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka pikir, pengaruh antar variabel, teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

### **2.6.1 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan yang efektif sangat penting karena diharapkan dimasa yang akan datang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas karena kepemimpinan ditentukan oleh seberapa baik pemimpin mengarahkan anggota, an dihargai oleh organisasi. hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dengan mengerahkan usaha dan kemampuannya dalam menjalankan fungsi pekerjaan melalui aktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan membandingkan hasil kerjanya terhadap standar perusahaan menurut (Kolapo Sakiru et al, 2012).

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

### **2.6.2 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. sehingga perwujudan sikap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya menurut (Abdul Razak, et al, 2014).

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap kinerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12). Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja ( $Y$ ).

### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Auto 2000 Raden Intan, PT. Honda Lampung Raya dan PT. Wahana Persada Lampung..

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jika dilihat dari sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer.

#### **3.3.1 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian manajemen PT Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan dan PT Honda Lampung Raya.
- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

#### **3.3.2 Data Primer**

Data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber

data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan Data Menurut Sugiyono (2013: 193) adalah pengujian data yang berkaitan dengan sumber dan cara untuk memperoleh data penelitian. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah:

#### **3.4.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah.

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi cara pemimpin sekaligus mengenai kedisiplinan yang ada didalam perusahaan.

2. Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia guna mengumpulkan data – data tentang jumlah karyawan,.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan – pertanyaan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Dengan kata



lain, para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam –macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Cristensen dalam Sugiyono, 2013).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.4.2 Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal –jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik-Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Teknik sampling boleh dilakukan jika populasi bersifat homogeny atau memiliki karakteristik yang sama atau setidaknya hamper sama.

### **3.5.1 Populasi**

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari keseluruhan objek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2001). Populasi dalam penelitian ini 119 karyawan PT Wahana Persada Lampung, 160 karyawan Auto 2000 Raden Intan dan 146 karyawan PT Honda Lampung Raya. Sehingga jumlah populasi sebesar 425 pegawai.

### **3.5.2 Sampel**

Sampel (*sample*) merupakan subset atau subkelompok populasi (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini sampel menggunakan kuesioner, dan yang dijadikan sebagai anggota sampel adalah 40 karyawan PT Wahana Persada Lampung, 40 karyawan Auto 2000 Raden Intan dan 40 karyawan PT Honda Lampung Raya. Menurut Hair et al (2010), jumlah sampel minimal 5 (lima) kali dari jumlah indikator. Hair et al (2010) juga mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden. Pada penelitian ini mengambil 40 responden disetiap perusahaan sehingga jumlah sampel 120 responden yang dirasakan sudah cukup untuk mewakili populasi.

### **3.5.3 Teknik-Teknik Pengambilan Sampel Populasi Diketahui**

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2015: 84) pengertian *Non probability sampling* adalah Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sample pada penelitian

ini lebih tepatnya penulis menggunakan *Teknik Purposive Sampling* yaitu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Industri otomotif di Bandar Lampung PT. Wahana Persada Lampung, Auto 2000 Raden Intan dan Honda Lampung Raya yang merupakan perusahaan pertama cabang lampung, maka akan diambil sampel 40 karyawan masing-masing perusahaan. Sehingga sampel yang akan digunakan yaitu 120 sampel.

### 3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur. (Bass dan Avolio, 1994)	1. Idealized influence 2. Inspirational Motivation 3. Intellectual stimulation 4. Individualized consideration Bass dan Avolio (1994)	Skala Likert

2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan 2010)	1. kedisiplinan dalam bekerja 2. kedisiplinan dalam peraturan 3. kedisiplinan pada sangsi atau hukuman hasibuan (2010)	Skala Likert
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan.	1.Kinerja Tugas 2.Kinerja Kontekstual 3.Perilaku Kerja yang tidak Produkti. (Koopmans et.al, 2014)	Skala Likert

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan dengan analisis faktor dilakukan karena analisis faktor merupakan prosedur yang tepat dalam mereduksi dan merangkum data yang saling berkorelasi Hair et al (2006). Ukuran validitas akan menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah index yang

digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis. Nilai KMO antara 0,5 hingga 1 mengidentifikasi, bahwa faktor telah memadai.

- b. *Nilai Communalities* adalah estimasi dari share atau common variance diantara variabel-variabel. Index communalities lebih dari sama dengan 0,5 ( 0,5), maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.
- c. *Factor loading* adalah besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk (Malhotra, 2007). Kriteria validitas suatu indikator dinyatakan valid membentuk suatu faktor jika faktor loading lebih besar sama dengan 0,5 ( 0,5).

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2007) sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 22 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*. Yaitu:

$$R_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$  = jumlah varian butir

$t^2$  = varian total

### 3.7.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 120 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

## 3.8 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan (*dependent variable*), digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

### 3.8.1 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

### **3.8.2 Analisis Data Kuantitatif**

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

## **3.9 Metode Analisis Data**

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

### **3.9.1 Uji Regresi Linear Sederhana**

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk

melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X : Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a : konstanta

b : koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009).

#### 3.10.1 Uji Statistik t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Variabel dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < .$

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  tidak didukung



- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_o$  didukung

Nilai  $t$  dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{a}{\sigma b}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan.

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimiliki oleh instansi Auto 2000 Raden Intan, PT. Honda Lampung Raya dan PT. Wahana Persada Lampung, Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepemimpinan mengalami peningkatan. Karena kepemimpinan yang diberikan oleh instansi Auto 2000 Raden Intan, PT. Honda Lampung Raya dan PT. Wahana Persada Lampung, cukup untuk membangkitkan kepercayaan karyawan sehingga dapat menciptakan pandangan berfikir yang baik serta dapat koordinasi serta komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, untuk mewujudkan visi dan misi instansi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di Auto 2000 Raden Intan, PT. Honda Lampung Raya dan PT. Wahana Persada Lampung, Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat apabila kedisiplinan kerja teratur dan terus ditaati.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan penulis dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diteliti penulis yaitu :

1. Disarankan agar kepemimpinan yang telah dicapai Industri Otomotif di Bandar Lampung, agar terus mempertahankannya dan juga mampu meningkatkan kepemimpinan dengan pengaruh ideal yang baik kepada karyawan.
2. Disarankan Industri Otomotif di Bandar Lampung lebih mendorong karyawan agar kedisiplinan dalam bekerja diperusahaan dapat dilakukan dengan baik.
3. Disarankan Industri Otomotif di Bandar Lampung dapat meningkatkan kinerja kontekstual kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yang apabila diatasi pada penelitian selanjutnya, dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya yang dapat mengkaitkan kajian variabel kepemimpinan, dan disiplin kerja, yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addae, Albert Amponsah; Michael Nyarko Baasi & Daniel Hughes. (2014). *The Effect of capital structure on probability of listed firms in Ghana*. European journal of business and management vol.5,no.31,2014.ISSN.2222-1905.
- Akinola, Olumide. 2011 *Evaluation of leadership and Employee Commitment to Work in Nigeria Botting Company*. Studies in Sociology of Science, Vol. 2, No. 2, 2011, pp. 62-68.
- Al-Tabany, Trianto, I.B. (2017). *Mendesain Model Pembelajaran Inovasi, Progresi, dan Kontekstial*, Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.
- Arsyad M. *Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makasar Shipyard*. Business Management and Strategy, 2014, 5(2).
- Avolio, Bruce J, et al, *Transformational Leadership in a Management Game Simulation, Group & Organization Studies*, Vol. 13 No. 1, March 1988.
- Bass, B.M., *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York, 1985.
- Bass, B.M., *From Transactional to transformational Leadership: Learning to Share the Vision, Organizational Dynamic, 1990, dalam Steers, Porter & Bigley, Motivation and leadership at Work, McGraw Hill International 6th Edition, 1996.*
- Bass, B.M., *The Ethics of Transformational Leadership, Academy of Leadership Press, 1997 (dalam www.ac ademy.umd.edu, 6 Nopember 2004)*
- Bass, B.M., *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey, 1998.*
- Bass, B.M. and Avolio, *Multifactor Leadership Questionnaire, Mind Garden, Inc, California, 1995.* Bass, B.M. and Steidlmeier, Paul, *Ethics, Character, and Authentic*
- Beck Tauber, Daniella. 2012. *Transformational Leadership: Exploring its Functionality. Universitas-Buchbinderei Georg Kondard. Munich.152 pp.*
- Doherty, Alison J dan Danylchuk, Karen E. 1996. *Transformational and Transactional Leadership in Interuniversity Athletics Management*. Journal of Sport Management. 10: 292-309

- Erma Safitri. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.01.No.4.201*.
- Fajojo, S. A., Aluede, O., & Ojugo, A. I (2016). *Parental involvement as a correlate o academics achievement o primary school pupils in Edo state, Nigeria. Research in Education*, 95(1), 33-43.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Geoff Ryan Lyle M. Spencer Urs Bernhard. 2012. *Development and validation of a customized competency-based questionnaire, Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 19 Iss 1 pp.90 – 103.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara*.
- Hashimdan,Wok .2013. *Competence, performance and train ability of older workers of higher educational institutionsin Malaysia. Journal of Employee Relations*.Vol.36 Iss1pp.82-106.
- Kalimullah Khan U., Farooq, S. U., and Ullah, M. I. 2010. *Relationship Between Leadership and Employee Productivity in an Organization. Research Journal of International Studies*, 14, pp:37-52.
- Koopmans, et al. 2013. *Development of an Individual Work Performance Questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management.*, 62(1):6-28.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de,Beek, A. J.2014, *Construct validity of Individual Work Perpormance Questionaire. Journal of Occupational and Environmental Medicin*, Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Arifin, dan School of Communication. 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International Education Studies*; Vol. 8. Published by Canadian Centerof Science and Education.

- Oetama, Saenawati. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD DRMurjani*, Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016/38-43.
- Purnama Husnan 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. *Vol.2 No.1 Jurnal manajemen*.
- Robbins, s. P., & Judge, T. A.. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzhal & Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sarwani, 2016. *The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of Employess*. Vol 6 (2).
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratma. 2015. *Akuntansi Manajemen* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk menjadi Pemimpin yang idolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Thief, I., A. Baharuddin., & M. Syafi. 2015. *Effect of training, compensation and work discipline againt employee job performance studies in the office of PT. PLN (persero) service area and network*. Review of european studies, (11) : 23-33.
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuki, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi*, edisi ketujuh, jakarta : Indeks
- Zafrullah Khan, Abdul Sattar Khan\*, Irfanullah Khan. 2017. *Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan*.5(1): 1-9.
- Zainal Arifudin (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah, Vol. 01, No. 4, 2017. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*.