

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh :

YADI WERIPIH

NIM: 14510201

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2018

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

YADI WERIPIH

NIM: 14510201

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA KEDIRI**

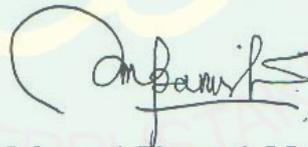
SKRIPSI

Oleh

YADI WERIPIH
NIM: 14510201

Telah disetujui pada tanggal 20 Februari 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM.
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

Oleh

YADI WERIPIH

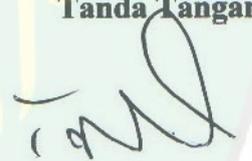
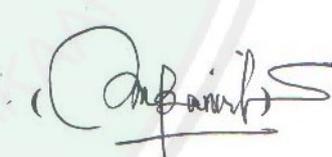
NIM: 14510201

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 13 Maret 2018

Susunan Dosen Penguji

1. Ketua
Ahmad Muis, S.Ag., M.Si
NIP: 19711110 20160801 1043
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si
NIP: 19750426 201608012042
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, S.E., M.Si
NIP: 197509062006041001

Tanda Tangan

()
()
()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



SURAT PERNYATAAN

yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yadi Weripih

Nim : 14510201

Alamat : Fak-Fak, Papua Barat

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa terpaksa dari siapapun.

Malang, 15 Maret 2018
Hormat saya,



Yadi Weripih
NIM 14510201

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupersembahkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekuranganku. Segala puji syukur aku ucapkan kepadaMu karena telah menghadirkan mereka yang selalu memberi semangat dan doa disaat kutertatih. KarenaMu lah mereka ada, dan karenaMu lah tugas akhir ini terselesaikan. Hanya padaMu tempat kumengadu dan mengucapkan syukur.

Kepada Ibu dan ayah tersayang, tak ada yang dapat menggantikan kasih sayang yang tak terbatas seperti yang sudah ibu dan ayah berikan selama ini. Kalian berdua adalah motivator, pembimbing, penyemangat dan anugerah terindah yang sudah Allah Swt kasih sama saya. Kalau ada kata selain terima kasih yang bisa saya ucapkan untuk ibu dan ayah, pasti kata itulah yang akan saya sampaikan. Maaf jika selama ini belum bisah kasih yang terbaik dan balas apa yang kalian berdua kasih kepada saya. You are the best for me

Ibu Dr.Vivin Maharani, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi hingga selesai.

MOTTO

MAN JADDA WAJADA

Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil

MAN SHABARA ZHAFIRU

Siapa yang bersabar pasti beruntung

MAN SARA ALA DARBI WASHALA

Siapa menepaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan

*“Berangkat dengan penuh keyakinan
Berjalan dengan penuh keikhlasan
Istiqomah dalam menghadapi cobaan*

*Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak
Dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang
lain, karena hidup hanya sekali.*

*Ingat hanya pada Allah SWT apapun dan di manapun kita berada
kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon”*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita semua, khususnya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KEDIRI**

Shalawat serta salam tetap tercurah atas junjungan Nabi besar kita Muhammad Rasulullah SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan kita, juga segenap kepada keluarga, parasahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud serta partisipasi peneliti dalam mengembangkan ilmu-ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku kuliah khususnya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Bapak Dr. H. Nur Asnawi. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku wali dosen yang selalu mengarahkan dalam hal perkuliahan.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan menggerakkan peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Akbar selaku asisten manajer dibagian jaringan pada PT. PLN Area Kediri yang telah memberikan support untuk melakukan penelitian ini.
6. Bapak Rozy Hermawan selaku supervisor di bagian jaringan yang telah memberikan informasi yang akurat untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Kedua orangtuaku yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang, doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
9. Terimakasih buat orang yang selalu sabar, support kepada saya selama ini. Atas segala sumbangsi pemikiran atas penulisan skripsi sampai akhirnya selesai Firqiyatul.
10. Teman-teman jurusan Manajemen 2014 yang telah memberikan

semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah dengan tulus membantu penyusunan skripsi.

Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun, tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang ekonomi khususnya manajemen pemasaran terutama di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap ridho dari Allah SWT penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan. Amin.

Malang, 15 Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Inggris, Arab)	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Masalah	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Tinjauan Teoritis	14
2.2.1 Kepemimpinan	14
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	14
2.2.1.2 Syarat-syarat Kepemimpinan	15
2.2.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan	15
2.2.1.4 Unsur-unsur Kepemimpinan	16
2.2.1.5 Kepemimpinan Dalam Islam	17
2.2.2 Disiplin Kerja	20
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	22

2.2.2.3 Mengatur dan Mengelola Disiplin	23
2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam	28
2.2.3 Kinerja Karyawan	31
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	32
2.2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	33
2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Islam.....	33
2.3 Hubungan Antara Variabel	36
2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ..	36
2.3.2 Hubungan Antara Kepemimpinan Kerja terhadap Disiplin Kerja	36
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	37
2.4 Kerangka Berfikir.....	38
2.4.1 Model Hipotesis	38
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Objek Penelitian	39
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4 Data dan Sumber Data	40
3.4.1 Data Primer	40
3.4.2 Data Sekunder	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Skala Pengukuran.....	41
3.7 Definisi Operasional.....	42
3.8 Metode Analisis Data.....	44
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.8.2 Uji Asumsi	45
3.8.2.1 Uji Normalitas	45
3.8.2.2 Uji Linieritas	46
3.9 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	46
3.10 Uji Mediasi.....	50
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Latar Belakang PT. PLN Area Kediri	52
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Area Kediri.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Area Kediri	54
4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Area Kediri	62
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	67
4.2.1 Gambaran Umum Responden	67

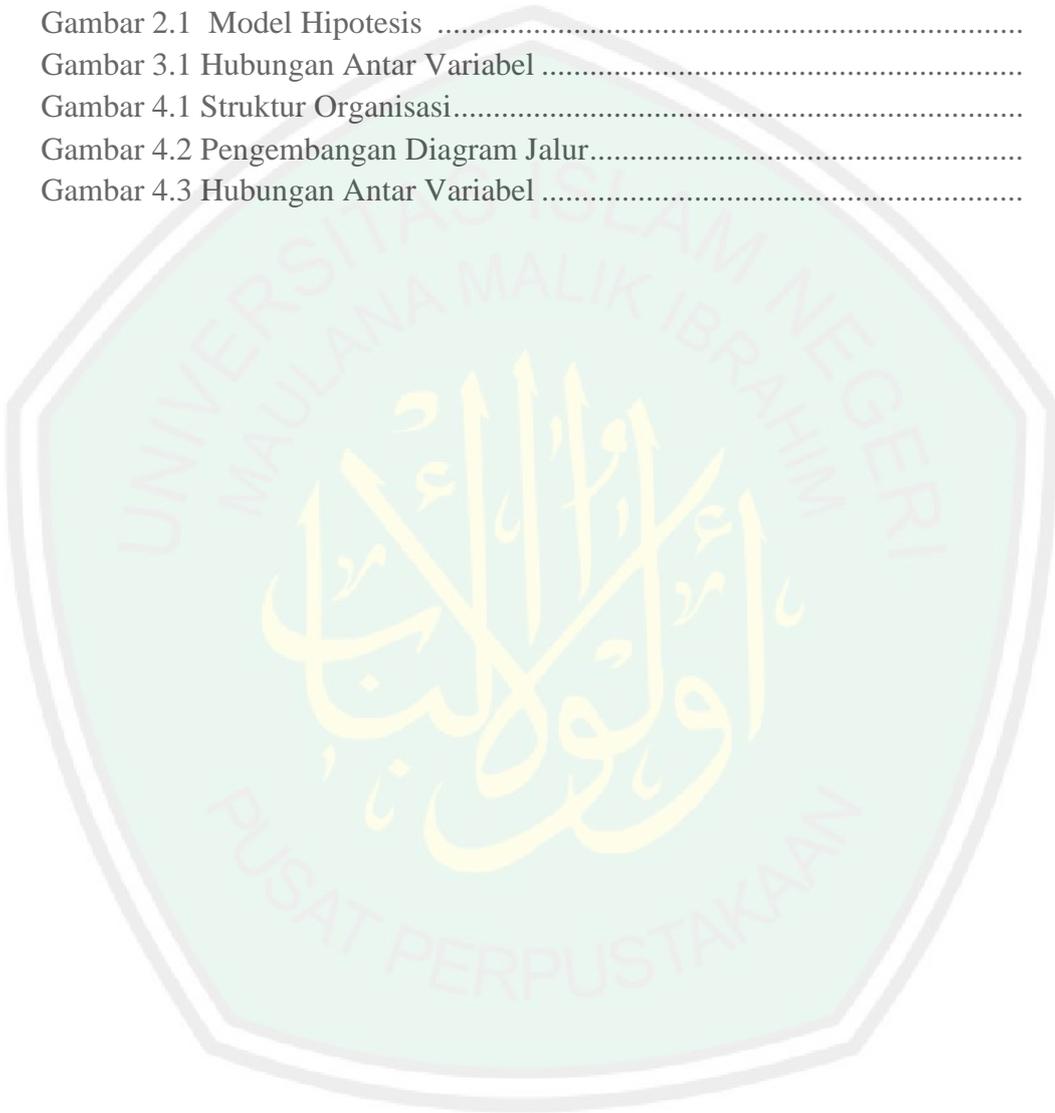
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
4.2.3.1 Uji Validitas	76
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	78
4.2.4 Uji Asumsi	78
4.2.5 Analisis Path	80
4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur	80
4.2.7 Goodness of Fit Model.....	81
4.2.8 Pengujian Hipotesis.....	82
4.3 Pembahasan Hasil Peneltian	86
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja.....	86
4.3.2 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	89
4.3.3 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	92
4.3.4 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	95
BAB 5 PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Theoretical Mapping.....	13
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	71
Tabel 4.6 Variabel Kepemimpinan	72
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 4.8 Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	79
Tabel 4.13 Goodness of Fit Model.....	81
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis	38
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Pengembangan Diagram Jalur.....	80
Gambar 4.3 Hubungan Antar Variabel	85



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Asumsi
- Lampiran 4 Analisis Path
- Lampiran 5 Deskripsi Jumlah Data Responden
- Lampiran 6 Kuisisioner Penelitian



ABSTRAK

Yadi Weripih, 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. PLN Area Kediri*”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

Para karyawan memerlukan pemimpin yang baik dalam perusahaan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Lokasi penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Area Kediri. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuisioner dan dokumentasi. Sampel penelitian ini 50 responden. Analisis data ini menggunakan (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

ABSTRACT

Yadi Weripih, 2018. "The Effect of Leadership on the Performance of Employees through Discipline of Work at PT. PLN Kediri Area"

Advisor : Dr. Vivin Maharani, M.Si

Keywords : Leadership, Employee Performance, Discipline of Work

Employees need a good leader in the company in order to be an activator of the company's activities to achieve good performance. The loss of discipline will affect the efficiency and effectiveness of the job. If discipline cannot be enforced, then the predetermined objective is not achieved. The performance reflects how employees meet the job requirements well. The purpose of this study to determine how the influence of leadership on employee performance through work discipline. Location of this research at PT. PLN (Persero) Area Kediri. The research used quantitative approach. The data were collected using questionnaires and documentations. The samples are consist of 50 respondents. This study uses path analysis to analyze the data. The results of this study indicate that the discipline of work mediates the leadership on employee performance. Leadership directly affects employee performance and indirectly affects the performance that is mediated by work discipline.

المخلص

يادي ويريبه، 2018. "تأثير القيادة على أداء الموظفين من خلال الانضباط العمل في بت. منطقة بلن كيديري"

مستشار: د. فيفين ماهراني، M.Si

كلمات البحث: القيادة، أداء الموظف، انضباط العمل

يحتاج الموظفون إلى قائد جيد في الشركة ليكونوا قوة دافعة لأنشطة الشركة لتحقيق أداء جيد. سوف يؤثر فقدان الانضباط على كفاءة وفعالية واجبات الوظيفة. إذا كان لا يمكن فرض الانضباط، فلن يتم تحقيق إمكانية تحقيق هدف محدد. يعكس الأداء مدى تلبية الموظفين للمتطلبات الوظيفية. الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير القيادة على أداء الموظف من خلال انضباط العمل. موقع هذا البحث في PT. PLN (بيرسرو) منطقة كيديري. نوع البحث المستخدم هو الكمية. تم جمع البيانات مع الاستبيانات والوثائق. كانت عينة الدراسة 50 مشارك. تحليل هذه البيانات باستخدام (تحليل المسار). نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن نظام العمل يتوسط القيادة على أداء الموظف. يمكن للقيادة أن تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف وقد تؤثر القيادة بشكل غير مباشر على أداء الموظف الذي يتوسطه انضباط العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

MSDM adalah bagian yang mengenai manajemen umum seperti bagian perencanaan sdm, pengorganisasian sdm, pelaksanaan serta pengendalian. Karena MSDM memiliki fungsi yang penting untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan, maka dari pengalaman serta penelitian pada bagian SDM digabungkan secara khusus dengan MSDM. Manajemen memiliki makna yakni pengetahuan tentang mengolah MSDM dengan baik (Rivai dan Sagala, 2010).

MSDM di suatu organisasi perlu dikelola secara efektif sehingga dapat relevan antara kegunaan karyawan dengan tuntutan maupun kemampuan organisasi diperusahaan. Kegunaan tersebut yaitu keutamaan suatu organisasi supaya selalu mewujudkan secara produktif. Adanya peraturan-peraturan MSDM yang efektif maka dapat bekerja secara maksimal. Pengolahan pegawai secara efektif harus mulai dari perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, serta penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan sampai pengembangan karirnya Mangkunegara (2011).

Kepemimpinan merupakan seseorang pemimpin dapat memberi pengaruh pada karyawannya supaya ikut bekerja sama serta bekerja secara profesional supaya dapat tercapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan perlu adanya publik figur seorang pimpinan yang baik dalam suatu organisasi supaya menjadi penggerak dikegiatan organisasi untuk menggapai kinerja yang optimal. Gaya

kepemimpinan yang diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan dan mengendalikan berbagai masalah dengan solusi yang tepat. Pimpinan yang baik, dan efektif dalam gaya kepemimpinannya yang ditentukan oleh keahlian dalam membaca segala masalah yang akan dihadapi serta dapat memenuhi segala masalah dan kondisi yang akan dihadapi, sehingga karyawan yang telah dipimpin mampu termotivasi dengan tepat serta dapat melakukan program kerja yang ditentukan Hasibuan (2012). Kondisi tersebut didukung oleh Fujimura (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mampu mempertahankan disiplin kerja dengan menerapkan manajemen disiplin yang tepat dan efisien.

Disiplin kerja adalah aktivitas yang dilakukan dengan sukarela serta kesadaran maupun keadaan untuk mentaati kebijakan yang ditentukan organisasi yang tertulis atau tidak tertulis. Jika tidak adanya disiplin akan berdampak pada efisien kerja pada pekerjaan karyawan. Jika disiplin tidak ditegakkan dengan ketetapan yang sudah ditentukan maka tidak bisa tercapai dengan baik. Sebagai contoh jika sebuah organisasi hanya melihat mengenai pendidikan karyawan, keahlian karyawan serta teknologi tanpa memikirkan semangat yang telah diberikan serta disiplin kerja pada karyawan, keahlian serta teknologi yang baik tidak akan membuahkan hasil yang maksimal jika yang berkaitan tidak dapat memanfaatkan dengan teratur dan mempunyai keunggulan disiplin pada perusahaan (Nitisemito, 2002).

Kedisiplinan yaitu kesadaran seseorang yang mematuhi peraturan organisasi dan mengenai norma sosial yang telah ditetapkan. Jika kita

melaksanakan disiplin kerja dengan benar, karyawan akan bekerja lebih semangat dalam mengerjakan tugas. Sebaliknya jika disiplin kerja yang kurang maka pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja, mudah putus asa, serta kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Jika tidak ada disiplin kerja yang benar, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuan Hasibuan, (2012).

Siagian (2007) disiplin kerja dalam manajemen SDM yang dimulai dari suatu pemikiran bahwa tidak ada pekerja yang selalu sempurna, serta luput dari sebuah kesalahan. Maka setiap perusahaan perlu adanya ketentuan yang harus selalu ditaati oleh para karyawannya. Disiplin organisasi memenuhi tuntunan berbagai kepastian dengan kalimat lain, disiplin kerja merupakan bentuk *training* yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, perilaku karyawan sehingga secara ikhlas melakukan pekerjaannya, dengan pegawai serta meningkatkan prestasi kerja. Berat atau ringan suatu hukuman tentunya tergantung dari jenis pengingkaran yang telah dilakukan. Ambisi yang dicapai karyawan adalah sebuah prestasi kerja baik kualitas yang telah dicapai oleh karyawan per periode waktu dalam mengerjakan tugas sesuai beban diberikan. Setiap sutau organisasi dalam menjalankan program yang diberi arahan selalu berguna untuk mencapai suatu tujuan organisasi, salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab para pekerja tersebut. Kinerja (*performance*) menuju pada penyelesaian tugas yang menghasilkan sebuah

pekerjaan pada karyawan. Kinerja mengetahui sebaik apa karyawan tersebut memenuhi persyaratan yang ditentukan Simamora (2004).

Rivai (2006) berpendapat jika kinerja adalah fungsi dari kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga memiliki perilaku derajat yang ada serta kemampuan yang dimiliki. Kinerja yaitu suatu sikap yang dimiliki setiap individu sebagai hasil reward yang dihasilkan para pekerja sesuai dengan perannya diperusahaan. Sedangkan Tika (2006) berpendapat kinerja adalah hasil kegiatan seorang pekerja atau kelompok pekerja dalam perusahaan yang telah dipengaruhi dari berbagai macam untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Widjaja (2010) yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki tugas utama untuk mengetahui pengaruh yang dapat mendorong karyawan supaya bersedia bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika sudah mengetahui hal tersebut, maka pemimpin dapat menerapkannya kepada karyawan yang dipimpinnya, karena salah satu tugas pokok seorang pemimpin ialah menggerakkan karyawan yang dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan yang ada pada organisasi menjadi peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi tersebut dalam menjalankan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para karyawan.

Luthans (2006) kepemimpinan merupakan fokus dan saluran bagi sebagian besar area perilaku organisasi. Karena seorang pemimpin adalah penggerak

seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Semakin baik kepemimpinan dalam sebuah organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Haaksson *et al.*, 2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Palaima (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi emosional diri, empati, optimis, stress manajemen, fleksibilitas dan toleransi. Sehingga ketika seseorang pemimpin menerapkan beberapa aspek tersebut terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Begitu juga strategi yang digunakan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut Mayfield dan Milton (2010) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki komunikasi intrinsik yang dapat digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Wu (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan tidak berpengaruh gaya kepemimpinan ditempat kerja seseorang, sehingga kinerja tidak tercapai.

Menurut Sabri (2003) organisasi membutuhkan model kepemimpinan transaksional yang mengakui modal intelektual sebagai aset tak ternilai. Penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin

dilakukan oleh Fujimura (2009) kepemimpinan eksekutif memiliki peran untuk mempertahankan disiplin dengan menerapkan manajemen yang tepat. Kepemimpinan dengan dukungan dapat mempertahankan disiplin.

Menurut hasil penelitian Baumann dan Krskova (2016), mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian Cebenoyan (2009), menunjukkan bahwa resiko pengambilan keputusan yang tidak hati-hati oleh manajer dapat mengakibatkan kinerja operasional yang kurang efisien.

PT. PLN (Persero) Area Kediri, merupakan perusahaan yang mengolah listrik. Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerja karyawan dan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada karyawan PT. PLN Area Kediri sudah baik tetapi harus lebih di tingkatkan lagi disiplin kerja yang dimiliki sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan lebih baik. Oleh karena itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam organisasi.

Menurut Rivai (2014) untuk mengolah disiplin kerja, diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan diperlukan secara wajar. Seperti halnya yang ada pada PT. PLN Area Kediri yaitu: (1) Standar Disiplin. Dalam organisasi mengenai disiplin kerja tidak memandang atasan atau bawahan, karena kedua variabel tersebut merupakan pekerja yang sama-sama mentaati waktu serta mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

Begitu pula pada PT. PLN Area Kediri para karyawan mengerti akan waktu disaat ia sudah mulai bekerja akan tetapi masih terdapat karyawan yang bersantai-santai seperti tidak peduli bahwa waktu memiliki makna yang sangat penting. Pada saat melaksanakan senam pagi setiap hari jum'at pukul 06.30 - 07.00 bersama, kemudian sarapan bersama setelah itu semua karyawan diperkenankan untuk beristirahat sejenak dan kembali lagi ke kantor jam 08.00. Akan tetapi sebagian besar diruang pelayanan yang penulis teliti rata-rata ruangan tersebut para pekerjanya yang dihuni oleh kaum wanita (ibu-ibu serta mbak-mbak) yang selalu kembali ke kantor sangat telat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut kurang konsisten dengan waktu yang seharusnya sudah melaksanakan pekerjaan. (2) Penegakan standar disiplin. Dalam penegakan standar disiplin yang ada pada PT. PLN Area Kediri sebaiknya ada pengawas yang selalu mengontrol mengenai disiplin kerja. Agar dapat menasehati karyawan agar tidak melakukan pelanggaran waktu yang telah dilakukan. Serta mencatat siapa saja karyawan yang pernah melakukan kesalahan agar karyawan dapat menjalani tugasnya sebaik mungkin dan lebih menghargai waktu.

Terdapat beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya menciptakan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan, mempertahankan rasa hormat dan saling percaya atasan dan bawahan agar menjadi lebih produktif. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya akan tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, sehingga mendorong mewujudkan tujuan karyawan dan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha agar karyawannya memiliki

disiplin kerja yang tinggi, tidak terkecuali dengan PT. PLN (Persero) Area Kediri. Peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut dimaksudkan agar tujuan perusahaan selalu optimal.

Berdasarkan penelitian pada PT. PLN Area Kediri bahwa setiap pimpinan di PT. PLN telah menjalankan fungsi yang terlaksana dengan jabatannya untuk mengawasi bawahannya. Secara berkelanjutan manajer melakukan pengawasan melekat yaitu dengan jalan memberikan pengarahan, memeriksa laporan, dan memberikan perhatian kepada karyawan. Namun masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan pengawasan, yaitu pada saat melaksanakan kegiatan pengawasan tersebut kurang tegas dalam mengatasi penyimpangan yang terjadi selama proses pelaksanaan pekerjaan terutama dalam hal disiplin kerja. Dalam kegiatan pengawasan untuk menegakkan kedisiplinan kerja karyawan berupa peraturan tertulis mengenai disiplin kerja beserta sanksinya. Peraturan berfungsi untuk memberikan bimbingan serta penyuluhan bagi karyawan, sedangkan sanksi diperlukan jika karyawan melanggar peraturan sehingga karyawan tersebut menjadi jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan mengkaji “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menguji disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empirik

Haaksson (2008) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Palaima (2010) melakukan penelitian tentang Aspek-aspek kepemimpinan terhadap kinerja. Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi emosional diri, empati, optimis, stress manajemen, fleksibilitas dan toleransi. Sehingga ketika seseorang pemimpin menerapkan beberapa aspek tersebut terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Begitu juga strategi yang digunakan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Mayfield dan Milton (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan dan kinerja menggunakan metode analisis (PLS) *Partial Least Squares*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wu (2010) melakukan penelitian Kepemimpinan dan Kinerja, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan tidak

berpengaruh gaya kepemimpinan ditempat kerja seseorang, sehingga kinerja tidak tercapai.

Sabri (2003) melakukan penelitian Gaya Kepemimpinan Manajer Yordania menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fujimura (2009) melakukan penelitian Kepemimpinan Eksekutif dan Disiplin: menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan eksekutif memiliki insentif untuk mempertahankan disiplin kerja.

Baumann dan Krskova (2016) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Disiplin Sekolah, Prestasi Akademik, menggunakan metode analisis ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin. Disiplin yang baik memungkinkan siswa untuk bekerja dengan baik dan akhirnya mengarah ke lebih baik prestasi akademik.

Cebenoyan *et al.* (2009) meneliti tentang Kinerja, Resiko Pengambilan Keputusan, Moral dan Disiplin, menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa resiko pengambilan keputusan yang tidak hati-hati oleh manajer dapat mengakibatkan kinerja operasional yang kurang efisien.

Untuk lebih jelasnya hasil-hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 Theoretical Mapping.

Tabel 2.1
Theoretical Mapping

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Haaksson (2008) Pengaruh Iklim Organisasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	1. Kepemimpinan 2. Kinerja 3. Iklim organisasi	Regresi	Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Palaima (2010) Aspek-aspek kepemimpinan terhadap Kinerja	1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Kinerja	Regresi	Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Mayfield dan Milton (2010) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan dan Kinerja	1. Kepemimpinan 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja	Analisis <i>Parsial</i> <i>Least</i> <i>Squares</i> (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Wu (2010) Kepemimpinan dan Kinerja	1. Kepemimpinan 2. Kinerja 3. Interaksi	Regresi	Menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sabri (2003) Gaya Kepemimpinan Manajer Yordania	1. Kepemimpinan transaksional 2. Manajemen pengetahuan	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Fujimura (2009) Kepemimpinan eksekutif dan disiplin	1. Kepemimpinan 2. Disiplin	Regresi	Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti (Tahun) / Judul penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
7	Baumann dan Krskova (2016) Kepemimpinan Disiplin Sekolah, Prestasi Akademik	1. Disiplin 2. Prestasi	Analisis Variant (ANOVA)	Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin.
8	Cebenoyan <i>et al.</i> (2009) Kinerja, Bahaya Resiko Pengambilan Keputusan dan Disiplin	1. Disiplin 2. Kinerja 3. Resiko Pengambilan Keputusan	Regresi	Menunjukkan bahwa resiko pengambilan keputusan yang tidak hati-hati oleh manajer dapat mengakibatkan kinerja operasional yang kurang efisien.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen dan organisasi. Menurut Harahap (1996) kepemimpinan ialah proses mempengaruhi orang lain dimana untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kita. Sementara itu Kartini Kartono (1998) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Terdapat 4 faktor yang dipengaruhi oleh pimpinan terhadap bawahannya, antara lain sikap, tindakan, pikiran, dari perasaan. Menurut

Winarso (1993) di antara keempat faktor tersebut merupakan faktor yang sangat penting untuk dipengaruhi karena terletak di dasar lubuk hati yang dalam, agar timbul.

2.2.1.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Kartini Kartono (1998) mengemukakan terdapat tiga syarat utama yang harus dimiliki seseorang pemimpin, yaitu:

- a. Kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas dan legitimitas yang memberikan wewenang kepada seseorang pemimpin untuk mempengaruhi serta menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan, yaitu kelebihan, keutamaan yang dimiliki oleh seseorang sehingga ia mampu mengatur orang lain, membuat orang patuh kepadanya.
- c. Kemampuan, yaitu kesangupan, kekuatan dan kecakapan baik teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan orang lainnya.

2.2.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator menurut Handoko (2003) yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kecerdasan
- b. Kedewasaan
- c. Motivasi diri
- d. Pendidikan
- e. Keahlian
- f. Ketegasan

2.2.1.4 Unsur-Unsur Kepemimpinan

Menurut Wilson (2008), dari beberapa pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan serta mempengaruhi orang lain agar mau mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut terdapat empat unsur dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Kumpulan Orang, dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut tersebut akan menerima arahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam suatu organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.
2. Kekuasaan, pada unsur ini kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikutnya untuk mengerjakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.
3. Mempengaruhi, unsur ketiga dari kepemimpinan yaitu kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau mengerjakan tugasnya.
4. Nilai, unsur keempat dari kepemimpinan ialah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

2.2.1.5 Kepemimpinan Dalam Islam

Menurut Mudjiono (2002) terdapat beberapa dasar mengenai kepemimpinan dari berbagai literature yaitu sebagai berikut:

1. Tidak mengambil orang kafir sebagai seorang pemimpin

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكٰفِرِينَ اءُولِيَا ءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ اءُتْرِيءُونَ اءَنْ
تَجْعَلُوا لِلّٰهٖ عَلَيْكُمْ سُلْطٰنًا مَّبِيءًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali (pelindung, pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Apakah kamu ingin menjadikan hal itu sebagai alasan bagi Allah untuk menimpakan siksaan yang nyata.” (QS. An-Nisa: 144)

2. Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya, dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau tidak memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin.
3. Pemimpin harus bisa di terima, mencintai dan di cintai umatnya, mendoakan serta di doakan umat. Bukan sebaliknya membenci maupun di benci.
4. Mengutamakan, serta mendahulukan kepentingan umat. Menegakkan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemungkar, kekufuran, kekacauan, serta fitnah.
5. Memiliki tubuh yang sehat, bugar dan kuat, serta berkepribadian utama seperti yang di miliki oleh Nabi SAW. Seperti, benar, (*shiddiq*), terpercaya, (*amanah*) yakni bersedia bertanggung jawab dengan aman tanpa keraguan.

6. Tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan benar sesuai yang direncanakan.
7. Dalam mengambil keputusan, hendaklah dengan jalan yang mengutamakan azas musyawarah.

Menurut Djamaludin dan Nashori (2009) kepemimpinan di atas, terdapat beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam yaitu:

- 1) Setia, pemimpin serta orang yang di pimpin terikat kesetian kepada Allah SWT.
- 2) Tujuan Islam secara menyeluruh, pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
- 3) Mengikuti syari'at dan akhlak Islam, pemimpin terikat dengan peraturan Islam, serta diperbolehkan menjadi pemimpin selama ia menikuti perintah syari'at. Waktu mengendalikan urusannya ia patuh kepada adab Islam. Khususnya ketika berurusan dengan golongan orang-orang yang tak sepaham.
- 4) Bertanggung Jawab, pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah SWT yang disertai dengan tanggung jawab yang besar. Dalam al-Qur'an diperintahkan bahwa seorang pemimpin harus melaksanakan tanggung jawabnya kepada Allah dan menunjukkan sikap yang baik kepada pengikutnya.

Firman Allah SWT:

الَّذِينَ إِذَا مَكَتَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوْا الزَّكَاةَ
وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ
الْأُمُورِ

“Yaitu orang-orang yang jika kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sholat, menunaikan zakat, menyuruh perbuatan yang ma’ruf dan mencegah perbuatan yang mungkar”. (Surat Al-Hajj: 41)

Dalam lingkungan perusahaan, seharusnya prinsip Islam bisa diterapkan meski kondisi yang sekarang persaingan sangat global. Karena prinsip Islam sendiri selalu sesuai dengan perkembangan zaman. Hanya dibutuhkan keberanian serta kepercayaan dari seorang pemimpin untuk dapat menerapkan prinsip kepemimpinan sesuai dengan kaidah Islami.

Karim (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang berparadigma dan berperilaku hijrah akan membaktikan dirinya hanya semata-mata untuk jalan kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kasih sayang, dan demi perubahan perbaikan bersama. Sebagaimana Allah telah berfirman dalam Al-qur’an dalam surat Al-Isra’ di ayat 19 yang berbunyi:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

“Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha kea rah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.” (QS. Al-Isra’:19)

Kemudian hadits yang berkaitan mengenai kepemimpinan yaitu:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ أَبِي الثَّيَّاحِ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ
 اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَإِنْ اسْتُعْمِلَ
 عَلَيْكُمْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ كَانَ رَأْسَهُ زَبِيْبَةً

Anas r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: Dengarlah dan ta'atlah meskipun yang terangkat pada pemerintahanmu seorang budak habasyah yang kepalanya bagaikan kismis (HR.Bukhori).

Pengakuan Islam pada dimensi kemanusiaan universal bukan hanya dalam pergaulan sosial sehari-hari, melainkan Islam juga mengakui semua orang berhak menjadi pemimpin. Tidak peduli mereka itu berkulit hitam, coklat, merah, hijau, asalkan bisa menjadi pemimpin yang adil, maka dia berhak untuk menjadi pemimpin. Keadilan dan kejujuran menjadi kriteria yang paling pokok dalam menentukan seorang pemimpin, bukan warna kulit atau asal golongan. Jika yang terpilih sebagai pemimpin adalah orang yang berkulit hitam, Islam juga mewajibkan kita supaya tidak boleh meremehkan pemimpin yang sudah terpilih. Akan tetapi kita harus mematuhi semua perintahnya (selama tidak untuk maksiat) sebagaimana kita telah mematuhi perintah pemimpin yang lain.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2011) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplin menurut Hasibuan (2001) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati. Siagian (1997) pendisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Nitisemito (1982) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Sedangkan menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2002) disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman suatu organisasi.

Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh Siswanto (1987) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat mengenai kedisiplinan kerja yang telah dikemukakan dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk bersedia mentaati segala peraturan perusahaan secara sadar dan sukarela demi mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Jasin (1996) ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok :

1. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan melalui kontrol diri sendiri. Hal ini merupakan aktualisasi dari tanggungjawab diri, dengan demikian nilai dan norma yang ada di luar dirinya diakui dan menerima hal yang baru kemudian membiasakan itu menjadi sebuah bagian diri yang baru. Dengan adanya disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual. Selain disiplin diri masih diperlukan adanya disiplin kelompok. Hal ini didasarkan pandangan bahwa disiplin kerja jika dilakukan oleh seorang karyawan atau sebagian karyawan tidak akan berjalan dengan baik bila sebagian karyawan lain tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Misalnya dari contoh diatas mengenai simulasi evakuasi keselamatan dan kesehatan kerja jika terjadi kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kebakaran kerja atau hal yang membahayakan karyawan di dalam perusahaan. Simulasi ini dapat dilakukan oleh sebagian karyawan dengan baik mengikuti instruksi yang telah diperintahkan dalam simulasi dan disisi lain terdapat karyawan yang melakukan dengan tidak baik yang tidak melaksanakan sesuai dengan instruksi, hal ini akan tidak maksimal karena

jika terjadi kecelakaan maka dapat menimbulkan korban dari karyawan yang tidak disiplin pada saat simulasi tidak melakukan instruksi keselamatan kerja sehingga bila keadaan itu benar terjadi maka mereka tidak mengetahui hal yang harus dilakukan.

Disiplin diri yang tumbuh dalam diri karyawan menjadi disiplin kelompok akan memberikan andil yang baik bagi perusahaan. Hal yang tidak diinginkan bisa dihindari, jika sebagian karyawan yang tidak melakukan simulasi dengan baik bisa melakukan simulasi dengan baik sesuai dengan instruksi, maka tujuan dari diadakan simulasi ini tercapai. Sedikit demi sedikit, nilai dari kedisiplinan kelompok akan diinternalisasikan ke dalam semua perusahaan sehingga sistem kerja yang ada akan berjalan dengan baik.

2.2.2.3 Mengatur dan Mengelola Disiplin

Rivai (2014) setiap manajer dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam mengerjakan tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus selalu dijaga dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan mengenai tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia berlatih bagaimana cara mengelolah disiplin kerja yang baik. Untuk mengelolah disiplin kerja, diperlukan adanya standar disiplin yang akan digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a. Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, besar atau kecil. Semua tindakan disiplin perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian. Setiap karyawan serta penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Karyawan yang melanggar aturan akan diberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan sebagai model baik tindakan disiplin harus diatur adalah:

- 1) Jika seorang karyawan melakukan kesalahan, maka harus konsekuensi terhadap peraturan karyawan yang dilanggar.
- 2) Jika tidak dilakukan secara konsekuensi berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditentukan perusahaan.
- 3) Kedua hal tersebut akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut jika melanggar kedua pelanggaran tersebut.

b. Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan akan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerja) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan dan sebaliknya, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan merupakan panutan serta dijadikan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberi contoh yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

c. Balas Jasa

Adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik jika balas jasa yang mereka dapatkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya. Jadi,

balas jasa berperan sangat penting untuk menciptakan suatu kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan ikut membantu terwujudnya karyawan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e. Pengawasan

Pengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan karena atasan terus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan prestasi kerja karyawan sehingga atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang namun sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan, hukuman yang diberikan bersifat mendidik serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan yang serasi, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan sehingga akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik diperusahaan.

2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996) terdapat beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Disiplin pada waktu
- b. Disiplin pada target
- c. Disiplin pada kualitas
- d. Disiplin pada prioritas kerja
- e. Disiplin pada prosedur

Dari pendapat di atas terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran serta kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap yang setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam menjalankan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab ialah penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam

Disiplin memiliki jangkauan yang luas meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan keduniawian maupun dalam hubungan dengan keakhiratan. Masing-masing hubungan itu diwujudkan dalam disiplin *amaliyah* dan disiplin *ubudiyah*, dimana *amaliyah* yang dimaksud adalah disiplin yang kaitannya dengan kehidupan dan penghidupan manusia sebagai

mahluk sosial. Sedangkan disiplin ubudiyah yaitu dalam kaitan status manusia sebagai mahluk Allah SWT yang harus dan wajib berbakti kepada sang kuasa (Moenir, 1983).

Moenir menjelaskan, baik disiplin dalam amaliyah maupun disiplin dalam ubudiyah keduanya sama-sama memiliki obyek waktu dan perbuatan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Mengenai disiplin amaliyah adalah sangat berkaitan dengan masalah perusahaan sebagai tempat beramal bagi karyawan. Misalnya, kesadaran pribadi (karyawan) untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditentukan perusahaannya. Adapun disiplin dalam ubudiyah (beribadah) berarti mentaati segala hal yang diwajibkan oleh Allah SWT dan menjauhi segala larangan-Nya. Hal yang diwajibkan yang materinya berhubungan dengan waktu, misalnya shalat wajib lima waktu sehari semalam serta kewajiban lainnya yang terkandung dalam rukun Islam. Pada masing-masing kegiatan tersebut terdapat unsur disiplin yang harus ditaati, dan selain itu harus dapat menjauhi segala perbuatan yang terlarang yang tidak terpuji dan dibenci Allah SWT.

Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut waktu serta perbuatan keduanya tergabung menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir, 1983). Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia dan organisasi. Tidak ada peraturan terhadap manusia yang tidak berkaitan dengan waktu. Bahkan Allah SWT sendiri meyakinkan kepada umatnya mengenai kegunaan waktu dengan menyebut “masa” sebagai andalan, dalam Al-Qur’an surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ۝ ١ (إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ۝ ٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝ ٣)

“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman, me'ngerjakan amal sholeh, dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran”.

Di samping itu, Moenir juga menjelaskan mengenai jenis disiplin yang kedua yaitu disiplin terhadap perbuatan. Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk melaksanakan dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai sesuatu dengan standarnya.

Rivai (2010) mengungkapkan, 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fathoni, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Al-Qur'an mengajarkan setiap muslim untuk disiplin dalam bekerja, QS Ali'Imran : 31

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ
ذُنُوبَكُمْ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu". Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS Ali'Imran : 31)

Selain itu anjuran berdisiplin terhadap waktu, terdapat pula anjuran bagi umat muslim untuk memiliki etos kerja yang baik, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Hafidhuddin dan Tanjung (2003) salah satunya adalah Itqoh atau kemantapan, karena Allah SWT sangat cinta terhadap muslim yang bekerja dengan baik dan benar. Pada Hafidhuddin dan Tanjung (2003) di dalam hadits disebutkan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ رَوَاهُ الطَّبْرَانِ

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan Itqon/sempurna (professional)". (H.R.Thabrani).

Dapat disimpulkan bahwa Islam mengajarkan dengan sebaik-baiknya, dan pada akhirnya ia akan mendapatkan pahala dalam pekerjaannya serta membantu terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

Maka dari itu setiap umat Islam sesungguhnya oleh Allah SWT diberikan banyak kesempatan untuk selalu melatih dalam menggunakan waktu dalam hidup di dunia seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam menjalankan ibadah dan beramal sholeh.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Supriyanto dan Maharani (2013) merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dan biasanya dipakai

sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya suatu kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan karyawan dalam menjalankan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penataan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai acuan Sinambela (2012).

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya sebuah promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreatifitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung pengelolaan yang telah diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Anas (2012).

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

2.2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) *dalam* Suhendi (2010), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an dan hadits juga membahas tentang kinerja karyaan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Surat al-shaff ayat 4 tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di sebuah barisan (organisasi) harus melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl Ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dalam Al-Qur’an surat An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia pekerjaan seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dalam hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya:”Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadits tersebut karyawan menyelesaikan pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para karyawannya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

Yang menjadi dasar hukum penilaian kualitas serta kelayakan kerja seorang karyawan, dalam Al-Qur’an terdapat dalam Surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Dalam surat Al-Qashash ayat 26, bahwa seorang karyawan yang memiliki kekuatan aqidah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (muroqobah) oleh Allah SWT. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan muncul pribadi yang rajin dan ulet bekerja baik ada atasnya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi dengan kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan akan membawa manfaat atau mudarat untuk kepentingan publik, maka cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang.

Firman Allah SWT dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105, dijelaskan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
وَسُدُّوْنَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Maksud Ayat diatas adalah setiap umat manusia diperintahkan agar selalu bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya).

Allah SWT akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan (Haaksson *et al.*, 2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan kemampuan pemimpin memproses informasi yang tertangkap dalam gaya kepemimpinan, kombinasi gaya kepemimpinan dan iklim yang cenderung mempengaruhi kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Palaima (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Luthans (2006) kepemimpinan yaitu fokus bagi sebagian besar area perilaku organisasi. Karena seorang pemimpin merupakan penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Semakin baik kepemimpinan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sabri, 2003) menyatakan organisasi membutuhkan model kepemimpinan transaksional yang mengakui modal intelektual sebagai aset tak ternilai. Penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin dilakukan oleh (Fujimura, 2009). Kepemimpinan eksekutif memiliki insentif untuk mempertahankan disiplin dengan menerapkan manajemen yang tepat. Gaya kepemimpinan sangat

berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja bagi karyawan, Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

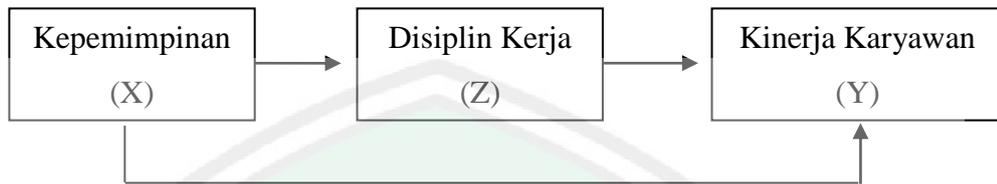
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Menurut hasil penelitian (Baumann dan Krskova, 2016) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian (Cebenoyan, 2009) menunjukkan bahawa resiko pengambilan keputusan yang tidak hati-hati oleh manajer dapat mengakibatkan kinerja operasional yang kurang efisien. Menurut Mayfield dan Milton (2010) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Disiplin kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN Area Kediri Jl. Basuki Rachmat No. 3-7 Jawa Timur. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja sebagai pemediasi.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Sani & Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Djarwanto (1993) *dalam* Sani dan Maharani (2013) populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga: Pada penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang seluruh karyawan PT. PLN Area Kediri (Persero).

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto (1993) *dalam* Sani dan Maharani (2013) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disediakan dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 50 orang.

3.3.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh artinya teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner (Sani dan Maharani, 2013).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber daya penelitian yang didapat secara tidak langsung melalui media perantara Sani dan Mashuri (2010), data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan angket yang tersusun secara tekstur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian (Sani dan Maharani, 2013).
2. Wawancara seperti tanya jawab lisan antara satu orang atau lebih secara langsung, khususnya di PT. PLN Area Kediri yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.
3. Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Sani dan Masyhuri, 2010).

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian skor peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini

terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data primer: diolah Oktober 2017

Jika semakin tinggi skor yang didapat dari responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Definisi Operasional

Untuk memudahkan serta menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (dependent variable) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang telah ditentukan serta dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent yaitu variabel bebas atau penjelas yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel yang terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013).

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan (X)	1. Kecerdasan	1. Tingkat kecerdasan pimpinan pada bidang tertentu 2. Tingkat kemampuan membuat strategi	Handoko (2003)
	2. Kedewasaan	1. Tingkat kemampuan mengambil keputusan 2. Tingkat kemampuan pengendalian emosi	
	3. Motivasi Diri	1. Motivasi yang diberikan 2. Pengakuan Prestasi	
	4. Komunikasi	1. Kemampuan komunikasi 2. Terbuka dalam pemberian informasi	
	5. Pengambilan Keputusan	1. Kesempatan pada karyawan 2. Komitmen pada keputusan	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	1. Mengerjakan tugas sesuai standar 2. Berusaha memenuhi target 3. Mencapai standar yang ditetapkan	Dharma (2000)
	2. Kualitas Kerja	1. Mengerjakan tugas dengan teliti 2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai petunjuk pimpinan	
	3. Ketepatan Waktu	1. Tidak menunda pekerjaan 2. Kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan	
Disiplin Kerja (Z)	1. Disiplin waktu	1. Ketaatan pada jam kerja 2. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu 3. Kehadiran ditempat kerja/ruang kelas	Guntur (1996)
	2. Disiplin peraturan	1. Patuh dalam menjalankan perintah 2. Taat dan tertib dalam menjalankan tugas 3. Melakukan absensi sesuai dengan ketetapan instansi	
	3. Disiplin Kerja	1. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan 2. Memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Bertanggung jawab atas tugas yang telah di berikan	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

3.8 Model Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x^2)] [N \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana:

X = Skor Item	N = Jumlah Responden
Y = Skor Total	r = Koefisien Korelasi
XY = Skor Pertanyaan	

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang akan diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013). Adapun pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat

disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiono *dalam* Sani, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010) reliabilitas merupakan suatu yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Jika variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.8.2 Uji Asumsi

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang akan dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan

kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto *dalam* Sani dan Maharani, 2013).

3.8.2.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat spesifikasi model yang akan digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua acara yakni menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig f $<0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai sig f $>0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada *deviation from linierity*. Jika sig pada *deviation from linierity* $>0,05$ maka hubungan antar variabel dikatakan linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linierity* $<0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono *dalam* Sani dan Maharani, 2013).

3.9 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z*-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

Tahapan dari analisis jalur (*path analysis*) menurut (Solimun, dalam Sani dan Maharani 2013) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep serta teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a. Anak panah satu arah yang menyatakan bahwa pengaruh langsung dari variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
 - b. Anak panah yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (disiplin kerja).

Nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$
- b. Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan:

Y : Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan

Z : Variabel intervening yaitu disiplin kerja

B₁ : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu kepemimpinan

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari tentang asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier serta adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 - b. Hubungan model rekursif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variabel endogen dalam ukuran interval.
 - d. Observed variabel yang diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
 - e. Model dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep yang relevan.
3. Untuk pengujian model, menggunakan *trimming*, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada maupun uji pengembangan konsep baru:

a. Pengaruh langsung kepemimpinan ke kinerja

karyawan = P₁

b. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan

ke disiplin kerja ke kinerja karyawan = P₂ x P₃

c. Pengaruh total

= P₁ + (P₂ x P₃)

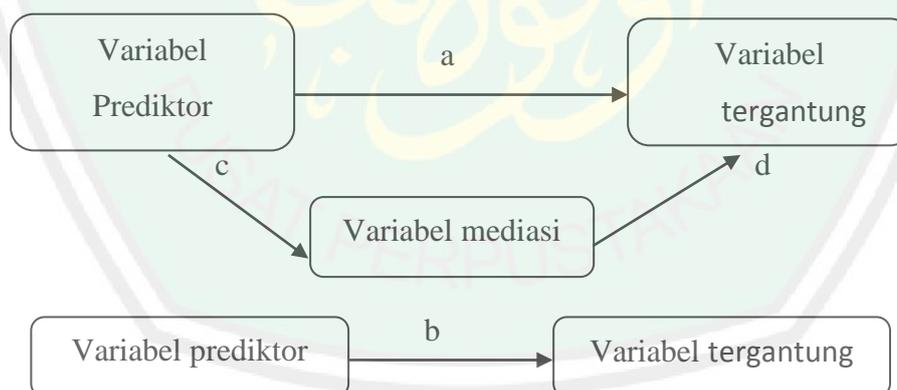
Pengaruh secara langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika terdapat variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Dalam pemeriksaan validitas model, terhadap karakteristik yaitu:
 - a. Menghitung koefisien determinan total: $R^2M = 1 - \frac{P_{2e1}P_{2e1}}{\dots P_{2e1}}$
 - b. Model trimming merupakan model yang digunakan untuk memperbaiki model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007) cara menggunakan model *trimming* dengan menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Uji validasi koefisien *path* setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
5. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan dua cara yaitu:
 - a. Dengan memperhatikan hasil dari validitas model.
 - b. Menghitung pengaruh total setiap variabel yang memiliki pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.10 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa mengkaitkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017).

Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah:



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c)

dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012; Maharani, 2017).



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang PT. PLN Area Kediri

PT. PLN (Persero) Area Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di pembangkit listrik yang melayani pembayaran listrik, pengaduan gangguan listrik, pesangon pensiunan pegawai dll. Proses pembayaran, pengaduan gangguan listrik serta pesangon pensiunan pegawai merupakan bagian yang penting untuk melayani para customer.

Pada sub sistem pesangon pensiunan bagian PSDM sangat berperan penting dalam melakukan proses pencatatan data pensiunan, yang mana pada saat pencatatan data para pensiunan ke bagian PSDM untuk mendaftar sebagai calon untuk mendapatkan pesangon pensiunan. Data para pensiun dicatat dan diolah akan menghasilkan sebuah dokumen data para pensiunan. Pada proses pengelolaan data pesangon pensiunan pegawai di PT. PLN (Persero) Area Kediri menggunakan Microsoft Excel metode ini menyebabkan proses pada sub sistem tersebut kurang maksimal.

Misalnya terdapat data yang hilang dan pencarian data susah supaya data pensiunan tidak hilang, maka diperlukan penanganan ekstra dalam meningkatkan penyimpanan data pensiun agar data pensiun tidak hilang dan tersimpan dengan aman. Solusi dari permasalahan diatas adalah dengan membuat aplikasi pesangon pensiunan pegawai dengan menggunakan aplikasi

visual studio dan data base. Diharapkan aplikasi ini dapat meningkatkan keamanan data agar data tersimpan dengan baik dan tidak mudah hilang kemudian aplikasi ini juga mempermudah bagi PSDM untuk menginputkan data para pensiunan pegawai. Kegiatan usaha PLN meliputi:

1. Menjalankan usaha penyedia tenaga listrik seperti kegiatan pembangkit, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha dalam penyedia tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketegalistrikan, pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyedia tenaga listrik.
3. Menjalankan usaha penyedia tenaga listrik seperti kegiatan pembangkit, penyaluran, distribusi tenaga kerja, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga kerja.
4. Menjalankan kegiatan perindustrian mengenai perangkat keras dan perangkat lunak dibidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terakit dengan tenaga listrik.
5. Melakukan kerjasama dengan bidang lain atau penyelenggara ketenagalistrikan baik di dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi, dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Area Kediri

a. Visi PT. PLN Area Kediri

Visi PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dapat bersaing dengan perusahaan yang lain, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi instansi.

b. Misi PT. PLN Area Kediri

1. Menjadikan tenaga listrik sebagai kualitas kehidupan masyarakat.
2. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan perekonomian.

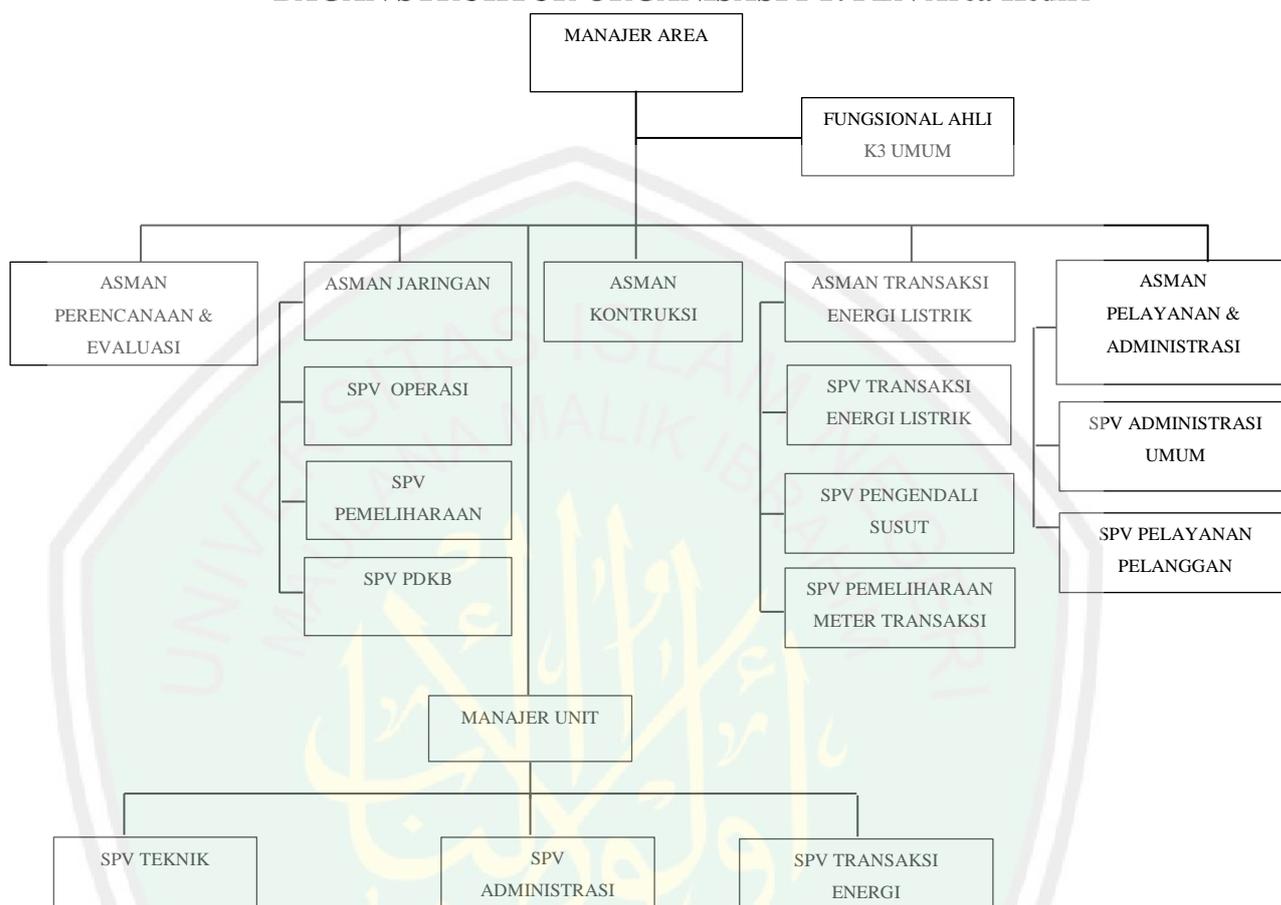
c. Motto PT. PLN Area Kediri

Motto yang digunakan di PT.PLN (Persero) dalam menjalankan bisnisnya yaitu “*Electricity for a better life* (Listrik Untuk Kehidupan yang Lebih Baik)”.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Area Kediri

Setiap badan usaha yang didirikan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu suatu organisasi memerlukan desain organisasi atau struktur organisasi untuk menentukan deskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut. Dengan adanya struktur organisasi maka akan tersusun fungsi kerja dan tanggungjawab serta wewenang dalam setiap pembagian kerja.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN Area Kediri



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN

Dalam melakukan kegiatan usahanya, tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya memiliki masing-masing tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Manajer Area

1. Melakukan koordinasi dengan semua manajer bidang dan manajer APD mengenai rencana serta pelaksanaan pekerjaan;
2. Menyusun program kerja dan anggaran untuk pedoman kerja;
3. Mengusulkan PRK Unit untuk bahan penyusunan RKAP;

4. Mengelola fungsi pemasaran yang meliputi strategi pemasaran perusahaan, peningkatan pelayanan serta Tata Usaha Pelanggan;
5. Mengolah fungsi perencanaan yakni perencanaan sistem dan konstruksi serta sistem teknologi informasi;
6. Mengelola fungsi distribusi seperti operasi distribusi dan penetiban, Pemeliharaan Jaringan, pengendalian pengukuran, serta Logistik;
7. Mengelola fungsi keuangan seperti pengendalian anggaran dan keuangan, pengawasan pendapatan serta akuntansi;
8. Mengelola SDM dan,
9. Mengevaluasi dan menganalisis laporan, baik yang bersifat rutin dan berkala;

b. Manajer Unit

1. Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Unit;
2. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pemasaran, pelayanan pelanggan, pengelolaan administrasi pelanggan, pencetakan rekening, serta penagihan;
3. Mengkoordinir evaluasi dan analisa hasil pembacaan meter serta pengolahan hasil pembacaan meter;
4. Mengkoordinir pelaksanaan tenaga listrik, pelayanan komplain pelanggan, kecepatan penyambungan dan pemutusan, perubahan daya serta kegiatan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL);
5. Menganalisa dan Mengevaluasi kinerja operasi jaringan;
6. Bertanggung jawab akan pelaksanaan manajemen asset distribusi;

7. Mengkordinir pelaksanaan konstruksi untuk mendukung program pemasaran, dan efisiensi;
8. Melaksanakan Koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka meningkatkan penyaluran tenaga listrik;
9. Bertanggung jawab pelaksanaan K3 dan peralatan kerja;
10. Melaksanakan kegiatan pembinaan dan administrasi personalia, pengelolaan kesekretariatan, dan pengendalian keuangan.

c. Fungsional Ahli K3 Umum

1. Mengelola data mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja;
2. Membantu dan menjelaskan kepada setiap tenaga kerja;
3. Membantu pengusaha dalam menentukan tindakan koreksi dengan alternatif terbaik.

d. Asman Jaringan

Asisten manajer jaringan membawahi 3 (tiga) *supervisor* diantaranya:

1. Supervisor bagian Operasi
2. Supervisor bagian pemeliharaan
3. Supervisor bagian PDKB

Kinerja utama pada Asisten Manajer Jaringan adalah laporan penekanan losses dan pengembangan suatu sistem operasi distribusi. Sedangkan tugas pokok dari asisten manajer jaringan yaitu mengelola fungsi perencanaan strategi pengoprasian serta pemeliharaan jaringan, serta penanganan gangguan pendistribusian tenaga listrik.

Tanggung Jawab Utama:

1. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban serta efisiensi jaringan distribusi;
2. Bertanggungjawab untuk tercapainya efisiensi operasi dan pemeliharaan asset jaringan distribusi;
3. Mengendalikan susut distribusi untuk mencapai target jaringan distribusi;
4. Bertanggung jawab atas pelaksanaan PDKB dilingkungan area.

e. Asman Kontruksi

1. Pengendalian pekerjaan membangun jaringan distribusi;
2. Efisiensi operasi serta pemeliharaan asset konstruksi distribusi;
3. Memantau realisasi pelaksanaan investasi untuk pengendalian serta pelaporan kepada manajemen;
4. Mengendalikan perencanaan peralatan jaringan dan gardu distribusi sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan.

f. Asman Pelayanan & Administrasi

Asisten manajer pelayanan dan administrasi membawahi 2 supervisor yaitu sebagai berikut:

1. Supervisor pelayanan pada pelanggan
2. Supervisor administrasi secara umum

Tugas pokok asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi yaitu mengelola komunikasi internal dan external, aset pelayanan pelanggan dan sumber daya manusia sebagai upaya pencapaian kinerja Unit.

Tanggung Jawab Utama:

1. Mengelola publikasi, sosialisasi dan dokumentasi melalui media komunikasi untuk mengantisipasi mengkomunikasikan yang dapat terjadi dari suatu kebijakan aturan perusahaan;
2. Efisiensi operasi serta pemeliharaan aset pelayanan pelanggan;
3. Optimisasi sumber daya manusia dan fasilitas kantor;
4. Mengatur pelaksanaan keamanan, keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja untuk kelancaran proses operasional;
5. Bertanggung jawab atas pengelolaan program Integritas Layanan Publik;
6. Bertanggung jawab untuk pengelolaan fungsi keuangan.

g. Supervisor Pelayanan Pelanggan

1. Menyusun rencana kerja bagi pelayanan pelanggan untuk kelancaran pekerjaan;
2. Memberi petunjuk kepada seksi di bagian pelayanan pelanggan untuk kelancaran pekerjaan;
3. Mengkoordinir pemasaran, tata usaha langganan dan pengolahan data;
4. Melakukan penagihan listrik meliputi penagihan dan master SIP3 (Sistem Informasi Pelunasan Piutang Pelanggan);
5. Mengkaji laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan untuk mengetahui hambatan dan usaha;
6. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan disetiap daerah ;

h. Supervisor Administrasi

1. Mengatur dan mengarahkan kegiatan dibidang anggaran dan keuangan yang meliputi penyusunan rencana anggaran, penetapan anggaran pendapatan dan belanja;
2. Membuat laporan sesuai dengan bidangnya;
3. Menyusun rencana kegiatan, membagi tugas, membimbing bawahan serta mengevaluasi hasil kerja bawahan;
4. Menyusun program distribusi serta membuat laporan seksi pemeliharaan distribusi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan;
5. Mengawasi likuiditas perusahaan, mengatur keluar masuknya dana perusahaan sehingga posisi keuangan selalu terjaga dengan baik dan aman;
6. Menghitung dan menyusun anggaran untuk biaya operasional;
7. Melaksanakan pembukuan kas imprest (Operasional) serta membuat laporan secara periode.

i. Supervisor Operasi Distribusi & Pelayanan Teknik

1. Perencanaan mengenai operasi distribusi;
2. Lingkungan serta keselamatan tentang ketenagalistrikan;
3. Pelayanan bagian teknik;
4. Perencanaan pemeliharaan bagian distribusi;
5. Konstruksi;

j. Asman Perencanaan dan Evaluasi

1. Menyusun Rencana Kerja Anggaran tahunan,
2. Melaksanakan evaluasi kinerja serta sosialisasi kepada organisasi proyek;
3. Merencanakan dan mengelola kegiatan pembebasan;
4. Menyiapkan AMDAL, UPL, dan RKL dan perijinann;
5. Mengolah dan membina sistem manajemen mutu;
6. Merumuskan standar produk serta membina penerapannya;
7. Melaksanakan perencanaan proyek yang sinergi dengan koordinasi konstruksi.

k. Asman Transaksi Energi Listrik

Asisten manajer transaksi membawa 3 supervisor yaitu:

1. Supervisor bagian transaksi energy listrik
2. Supervisor bagian pengendalian susut
3. Supervisor bagian pemeliharaan meter transaksi

Kinerja utama dari Asisten Manajer Transaksi Energi adalah neraca listrik, penekanan susut, akurasi meter transaksi. Sedangkan tugas pokok Asisten Manajer Transaksi Energi yakni kebutuhan tenaga listrik dan menjaga akurasi transaksi energi listrik sebagai upaya monitoring terjadinya losses.

Tanggung Jawab Utama yaitu:

1. Memberikan usulan mengenai kebutuhan tenaga listrik;

2. Bertanggung jawab untuk akurasi transaksi energi listrik internal PLN (dengan unit lain) dan pelanggan;
3. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan P2TL;
4. Bertanggung jawab dalam keakurasian meter transaksi;
5. Bertanggung jawab kegiatan pemasangan APP.

4.1.4 Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Area Kediri

PT. PLN (Persero) Area Kediri merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak bidang *public utilities*. Perusahaan ini memiliki hak dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan serta mendistribusikan tenaga listrik.

Aktivitas PT. PLN (Persero) Area Kediri yaitu menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum yang meliputi kegiatan pembangkitan, distribusi sampai dengan titik pemisahan, sekaligus mendapatkan keuntungan berdasarkan prinsip dalam pengelolaan perusahaan. Perusahaan membuat strategi dan melaksanakan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta dapat diberi tugas pekerjaan usaha penunjang penyediaan tenaga listrik.

Perusahaan menyediakan tenaga listrik dalam jumlah serta mutu yang memadai. Harga jual tenaga listrik ditetapkan oleh presiden berdasarkan usul dari menteri. Dalam mengatur dan menetapkan harga jual tenaga listrik, pemerintah selalu memperhatikan kepentingan rakyat. Kemudian mengenai tingkat harga berpedoman pada kaidah industri dan niaga yang sehat dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

1. Atas dasar biaya produksi dengan memperhatikan efisiensi
2. Kelangkaan sumber energi primer yang akan digunakan
3. Skala perusahaan dan interkoneksi sistem yang akan dipakai
4. Tersediannya sumber dana untuk investasi perusahaan.

Untuk memenuhi permintaan tenaga listrik dari semua pemakai menurut sifat dan penggunaannya diadakan berbagai macam golongan pemakai berdasarkan sifat pemakainya. Harga jual tenaga listrik pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dan pemegang izin dari usaha ketenagalistrikan yang ditetapkan oleh pemerintah atas dasar kesepakatan dari kedua belah pihak. Penjualan atau pembelian tenaga listrik diatur oleh pemerintah.

Berkaitan dengan aktivitas tersebut, maka perusahaan bertujuan untuk melakukan:

1. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata;
2. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyesuaian tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat disekitar;
3. Menjadi bagian dari kegiatan-kegiatan usaha penyedia tenaga kerja listrik yang belum dapat dilaksanakan sektor swasta dan koperasi.

PT. PLN (Persero) berusaha untuk melayani pelanggan maupun non pelanggan yang memerlukan tenaga listrik maupun non pelanggan yang memerlukan tenaga listrik dan apabila terdapat keluhan seperti alat-alat yang

rusak, listrik yang padam, adanya gangguan kesalahan baca meter, adanya tunggakan yang tak terbayar dll.

Perusahaan memiliki bagian serta fungsi khusus yang melayani pelanggan yang disebut dengan bagian pelayanan pelanggan. Sedangkan bagian teknik bertugas untuk bagian petugas lapangan yang menyelesaikan keluhan dari pelanggan tersebut.

Pelayanan pembayaran rekening listrik telah mengalami perkembangan. Pembayaran dapat dilakukan secara online yaitu dengan menggunakan loket pembayaran (payment point) maupun melalui lalu lintas giral. Untuk yang pertama dapat dilakukan dengan cara:

1. Pembayaran dilakukan di loket pembayaran yang dikelola bekerja sama dengan bank pemerintah atau bank swasta.
2. Pembayaran secara cepat dapat dilakukan di semua bank yang tersedia.

Cara ini diharapkan untuk mempermudah pelanggan melakukan transaksi pembayaran rekening listrik. Pembayaran rekening listrik dengan nominal lebih dari Rp. 100.000.000, 00 (seratus juta rupiah) oleh para pengguna usaha pengguna usaha jasa PLN.

Pembayaran melalui lalu lintas giral dapat dilakukan karena Bank telah mempunyai ikatan kerja dengan PLN menyediakan fasilitas untuk nasabahnya berupa pelunasan tagihan listrik yang dipotong secara langsung dari *Account Number* Pelanggan.

Untuk kegiatan pendapatan perusahaan ini memperoleh pendapatan dari beberapa aspek:

1. Pendapatan tagihan rekening listrik
2. Pendapatan uang jaminan langganan baik dari pemasaran baru, perubahan daya (tambah daya, turun daya, dan penyesuaian daya)
3. Pendapatan JBST (Jual Beli Secara Terbatas, PESTA, dll)
4. Pendapatan tagihan PPTL (Penertiban Tenaga Listrik)
5. Pendapatan pemasangan baru.

Sedangkan untuk efisiensi, perusahaan berusaha menghimbau agar pelanggan menggunakan listrik dengan hemat dan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang mendapatkan subsidi dari pemerintah karena bea uang dikeluarkan oleh perusahaan ini lebih mahal dari pada penjualannya. Selain tu, efisiensi juga diterapkan oleh para pegawai perusahaan untuk memperkecil pengeluaran untuk kegiatan usaha.

Adapun yang menyebabkan kerugian pada PT. PLN (Persero) yaitu:

1. Biaya produksi lebih besar daripada tariff penjualan;
2. Banyaknya pelanggan yang menunda pembayaran listrik;
3. Sering terjadi gangguan hingga menyebabkan listrik padam.

Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan oleh setiap bagian yaitu:

1. Pelayanan Administrasi Pelanggan dibawah koordinasi Supervisor Administrasi.

Pelayanan Administrasi Pelanggan yang diberikan yaitu:

- a. Pelayanan pemberian informasi kepada pelanggan dan calon pelanggan

- b. Pelayanan permintaan pasang baru yang diterapkan dengan kuota setiap triwulan dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan serta jaringan yaitu jumlah pelanggan dengan komposisi daya yang dapat dilayani.
- c. Pelayanan permintaan perubahan daya baik melakukan tambah daya maupun turun daya
- d. Pelayanan permintaan berhenti sebagai pelanggan
- e. Pelayanan permintaan perubahan nama pelanggan
- f. Pelayanan pembayaran tagihan susulan dari Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL)
- g. Pelayanan pengaduan pelanggan, dll.

Semua jenis pelayanan tersebut akan dilayani dengan syarat yang sudah ditetapkan sehingga proses pelayanan dapat berjalan lancar bila persyaratan yang sudah ditetapkan telah dipenuhi oleh pelanggan/calon pelanggan yang melakukan permintaan pelayanan.

Untuk pelayanan seluruh pelanggan yang ada di PT. PLN (Persero) khususnya pembayaran tagihan listrik serta penanganan gangguan listrik di rumah dilaksanakan oleh pihak kedua dengan Perjanjian Kontrak Kerjasama dalam hal ini dengan KUD yang terdapat di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Area Kediri.

Pelanggan setelah menikmati layanan PT. PLN (Persero) mempunyai kewajiban untuk membayar tagihan listrik yang sudah dinikmati sebelumnya.

Hal ini terdapat beberapa cara PT. PLN (Persero) menagih tagihan listrik listrik yang sudah dinikmati sebelumnya. Kepada pelanggan membayar langsung ke Loker Pelayanan yang sekarang sudah menggunakan Sistem Online Payment Point (SOPP) sehingga pelanggan bebas membayar tagihan listriknya disetiap Payment Point yang sudah ada baik di kantor PT. PLN (Persero) maupun yang ada di KUD-KUD diwilayah kerja PT. PLN (Persero) Area Kediri.

Pelayanan Teknik dibawah koordinasi Supervisor Teknik dalam upaya meningkatkan pelayanan pelanggan PT.PLN (Persero) khususnya fungsi pelayanan teknik akan melakukan tindakan yang berkaitan dengan permintaan pelanggan yang dikeluarkan fungsi Pelayanan Pelanggan atas permintaan pelanggan seperti:

- a. Melaksanakan pemeliharaan peralatan pendistribusian tenaga listrik secara preventif dan korektif mulai dari Jaringan Tegangan Menengah, Trafo, Jaringan Tegangan Rendah, maupun Alat Pembatas dan pengukur untuk menjaga keandalan penyaluran tenaga listrik kepada pelanggan PT. PLN (Persero).
- b. Melaksanakan monitoring terhadap beban secara rutin sehingga dapat diketahui bila terjadi hal yang tidak diinginkan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengolahan data dimulai dari mengolah data serta mengevaluasi data yang telah didapatkan dilapangan dengan maksud memperoleh gambaran yang

lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap 50 karyawan PT. PLN Area Kediri. Berdasarkan karakteristik responden yang telah didapat sebelumnya yaitu berdasarkan lama kerja yang meliputi 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-50 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun. Berdasarkan divisi seperti marketing dan staff. Berdasarkan tingkat pendidikan akhir meliputi SMA/SMK, D3, S1, S2. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan umur yang meliputi 18-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun, dan 48-56 tahun. Hasil pengelompokan tersebut tersebut sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan

Responden berdasarkan umur dalam penelitian ini meliputi 18-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun, dan 48-56 tahun, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
18-27	17	34%
28-37	18	36%
38-47	14	28%
48-56	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Dari T tabel 4.1 dapat dilihat bahwa 50 responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa usia 18-27 tahun sebanyak 17 karyawan (34%), untuk usia

antara 28-37 tahun sebanyak 18 karyawan (36%), untuk usia antara 38-47 tahun sebanyak 14 karyawan (28%), dan untuk usia 48-56 tahun hanya 1 karyawan (2%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat jika sebagian besar umur karyawan PT. PLN Area Kediri jika dilihat dari 50 responden berusia 28-37 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan umur dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	64%
Perempuan	18	36%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2018

Data T tabel 4.2 dapat dilihat bahwa 50 responden dalam penelitian ini menunjukkan jenis kelamin untuk laki-laki sebanyak 29 karyawan (58%) dan untuk perempuan sebanyak 21 karyawan (36%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan PT. PLN Area Kediri jika dilihat dari 50 responden berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini meliputi SMA/SMK, D3, S1, dan S2, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	7	14%
D3	15	30%
S1	23	46%
S2	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari T tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 50 responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan untuk SMA.SMK sebanyak 7 karyawan (14%), untuk tingkat D3 sebanyak 15 karyawan (30%), untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 karyawan (46%), dan untuk tingkat S2 sebanyak 5 karyawan (10%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan PT. PLN Area Kediri jika dilihat dari 50 responden berpendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden berdasarkan lama kerja pada penelitian ini meliputi 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-50 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5	18	36%
6-10	12	24%
11-15	16	32%
16-20	3	6%
21-25	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari T tabel 4.4 dapat dilihat bahwa 50 responden dalam penelitian ini menunjukkan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 18 karyawan (36%), untuk 6-10 tahun sebanyak 12 karyawan (24%), untuk 11-15 tahun sebanyak 16 karyawan (32%), untuk 16-20 tahun terdapat 3 karyawan (6%), dan 21-25 tahun terdapat 1 karyawan (2%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar lama kerja karyawan PT. PLN Area Kediri jika dilihat dari 50 responden telah bekerja selama 1-5 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Responden berdasarkan divisi pekerjaan pada penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Divisi	Jumlah	Persentase
Marketing	21	42%
Staff	29	58%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari T tabel 4.5 dapat dilihat bahwa 50 responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa divisi marketing sebanyak 21 karyawan (42%), dan divisi staff sebanyak 29 karyawan (58%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar divisi pekerjaan karyawan PT. PLN Area Kediri jika dilihat dari 50 responden yang banyak dibagian staff ialah 29 karyawan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisisioner:

1. Kepemimpinan (X)

Dalam variabel kepemimpinan (X) terdapat 5 indikator, yaitu kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, komunikasi, pengambilan keputusan. Semua indikator dalam kepemimpinan (X) dijabarkan dalam 10 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 50 responden.

Tabel 4.6
Variabel Kepemimpinan (X)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1	-	7	13	21	9	50	-	14%	26%	42%	18%	100%	3,64
X2	-	1	11	29	9	50	-	2%	22%	58%	18%	100%	3,92
X3	2	4	12	18	14	50	4%	8%	24%	36%	28%	100%	3,76
X4	4	11	13	17	5	50	8%	22%	26%	34%	10%	100%	3,16
X5	-	4	16	18	12	50	%	8%	32%	36%	24%	100%	3,76
X6	-	3	16	24	7	50	%	6%	32%	48%	14%	100%	3,70
X7	2	2	9	24	13	50	4%	4%	18%	48%	26%	100%	3,88
X8	1	9	18	17	5	50	2%	18%	36%	34%	10%	100%	3,32
X9	-	-	13	19	18	50	-	-	26%	38%	36%	100%	4,10
X10	-	6	11	22	11	50	-	12%	22%	44%	22%	100%	3,76

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari T tabel 4.6 dari 50 responden yang terdiri dari 10 pertanyaan kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden dari variabel kepemimpinan

(X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, jika butir kuisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pertanyaan yang disebutkan dalam kuisioner tersebut sudah bagus. Karena semakin baik penerapan yang ada diperusahaan yang telah diteliti, maupun semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada diperusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat salah satu item yang ada pada rata-rata frekuensi rendah adalah item tentang pemimpin mempunyai tingkat pengendalian emosi yang baik dengan nilai mean 3,16. Artinya pengendalian emosi yang ada pada pimpinan perusahaan terkadang kurang terkendali maka bisa dikatakan kurang cukup baik. Sedangkan pada rata-rata frekuensi tinggi adalah item tentang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan sumbangan pemikiran permasalahan yang ada diperusahaan dengan nilai mean 4,10. Artinya dalam suatu perusahaan di PT. PLN Area Kediri pemimpin memberikan kesempatan terhadap bawahannya serta memberikan sumbang pemikiran untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

1. Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel Disiplin Kerja (Z) terdapat 3 indikator, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin kerja. Semua indikator dalam Disiplin Kerja (Z) dijabarkan dalam 9 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 50 responden.

Tabel 4.7
Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	-	-	5	22	23	50	-	0%	10%	44%	46%	100%	4,36
Z2	-	1	4	21	24	50	-	2%	8%	42%	48%	100%	4,36
Z3	-	1	6	20	23	50	-	2%	12%	40%	46%	100%	4,30
Z4	-	-	5	24	21	50	-	-	10%	48%	42%	100%	4,32
Z5	-	-	8	23	19	50	-	-	16%	46%	38%	100%	4,22
Z6	-	1	5	23	21	50	-	2	10%	46%	42%	100%	4,28
Z7	-	-	9	22	19	50	-	-	18%	44%	38%	100%	4,20
Z8	-	1	7	22	20	50	-	2%	14%	44%	40%	100%	4,22
Z9	-	-	3	22	25	50	-	-	6%	44%	50%	100%	4,44

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item tentang tanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan nilai mean 4,20. Artinya terdapat beberapa karyawan yang terkadang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan, yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan dengan nilai mean yaitu 4,44. Artinya bahwa rata-rata semua karyawan sudah bertanggung jawab akan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga tugas akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 3 indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Semua indikator dalam kinerja karyawan (Y) dijabarkan dalam 7 pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban dari 50 responden.

Tabel 4.8
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden					Total (%)	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	-	4	7	22	17	50	-	8%	14%	44%	34%	100%	4,04
Y2	-	3	11	22	14	50	-	6%	22%	44%	28%	100%	3,94
Y3	-	2	14	21	13	50	-	4%	28%	42%	26%	100%	3,90
Y4	-	1	14	20	15	50	-	1%	14%	20%	15%	100%	3,98
Y5	-	2	14	22	12	50	-	4%	28%	44%	24%	100%	3,88
Y6	-	2	15	19	14	50	-	4%	30%	38%	28%	100%	3,90
Y7	-	1	9	19	21	50	-	2%	18%	38%	42%	100%	4,20

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh atasan dengan nilai mean 3,88. Artinya karyawan belum semua mengerjakan tugas dengan kualitas yang sudah ditetapkan oleh atasan, hanya beberapa karyawan saja yang melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang sudah ditetapkan. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan nilai mean yaitu 4,20. Artinya

karyawan telah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai tepat waktu, sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien.

4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah hasil pengujian akan di anggap valid jika nilai Corrected Item-Total Correlation > dari tabel r dengan ketentuan n-k. Dimana “n” merupakan jumlah responden dan “k” yaitu 2 (sudah ditentukan) sedangkan hasil pengujian di anggap tidak valid jika nilai Corrected Item-Total Correlation < dari tabel r dengan ketentuan n-k. Dimana “n” merupakan jumlah responden dan “k” adalah 2(sudah ditentukan).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Tabel r (n-k) = (50-2)	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X1	0.2787	.544	Valid
	X2	0.2787	.425	Valid
	X3	0.2787	.659	Valid
	X4	0.2787	.454	Valid
	X5	0.2787	.548	Valid
	X6	0.2787	.580	Valid
	X7	0.2787	.513	Valid
	X8	0.2787	.593	Valid
	X9	0.2787	.425	Valid
	X10	0.2787	.440	Valid

Lanjutan tabel 4.9

Variabel	Item	Tabel $r(n-k) = (50-2)$	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.2787	.455	Valid
	Y2	0.2787	.431	Valid
	Y3	0.2787	.397	Valid
	Y4	0.2787	.434	Valid
	Y5	0.2787	.478	Valid
	Y6	0.2787	.437	Valid
	Y7	0.2787	.469	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0.2787	.495	Valid
	Z2	0.2787	.515	Valid
	Z3	0.2787	.476	Valid
	Z4	0.2787	.448	Valid
	Z5	0.2787	.440	Valid
	Z6	0.2787	.499	Valid
	Z7	0.2787	.455	Valid
	Z8	0.2787	.478	Valid
	Z9	0.2787	.485	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu Kepemimpinan, varibael Z yaitu Disiplin Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > dari 0.2787 tabel r sehingga layak diikutsertakan ke pengujian selanjutnya.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Jika variabel yang diteliti memiliki *cronbach alpha* (α) > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach alpha* (α) < 0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0.702	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.693	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.800	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan jika semua instrument variabel yang terdiri dari variabel X yaitu Kepemimpinan, variabel Z yaitu Disiplin Kerja, variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6 sehingga dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah di targetkan.

4.2.4 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang telah diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Kolmogorov-

Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka dapat dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

	Unstandartdized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.932
Asymp. Sig. (2-tailed)	.350

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Hasil uji normalitas dengan kolmogorov-Smirnov dapat diketahui dengan nilai signifikan sig pada kedua model lebih dari alpha 0,050 sehingga hasil tersebut adalah normal.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini merupakan informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Jika nilai sig $f > 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y. Hasil dari uji linieritas pada SPSS ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	Deviation from Linearity	Keterangan
X → Z	1.600	0.132	Linier
X → Y	0.612	0.827	Linier
Z → Y	0.768	0.678	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji linieritas menunjukkan signifikansi Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) sebesar

0.132, signifikansi Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.827, dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.678 yang artinya hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan linier karena *deviation from linierity* sig $f > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel adalah linier, sehingga uji linieritas terpenuhi.

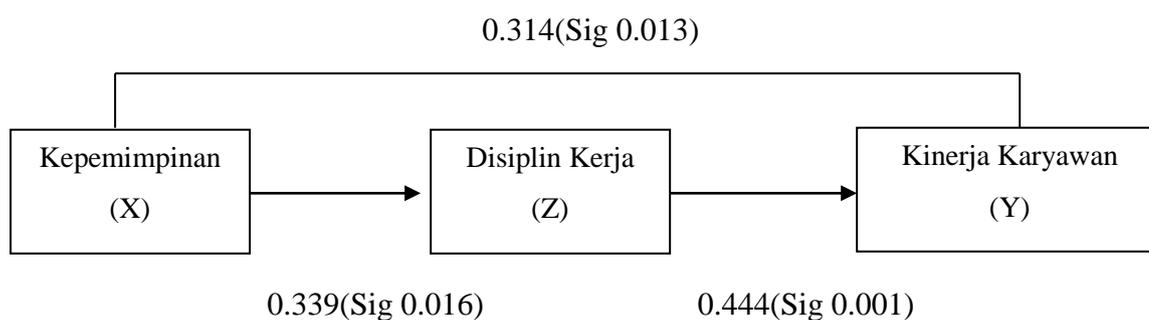
4.2.5 Analisis Path

Penggunaan analisis jalur pada penelitian ini untuk membuktikan hipotesis. Penghitungan statistik pada analisis jalur ini menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program komputer SPSS *for windows* versi 16. Maka koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien Beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (path) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur

Analisis path menguji pengaruh antara variabel, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pengembangan diagram jalur dapat diagram sebagai berikut:

Gambar 4.2
Pengembangan Diagram Jalur



Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan kuisisioner, kemudian variabel disiplin kerja menggunakan 9 butir pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan menggunakan 7 butir pertanyaan.

4.2.7 Goodness of Fit Model

Berikut hasil *goodness of fit model* model meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian ini dibentuk oleh tiga variabel, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Goodness of fit model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang diteliti.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
Kepemimpinan → Disiplin Kerja	0.115
Kepemimpinan, Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.390

Sumber: Data diolah peneliti, 2010

Persamaan pertama menguji pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.115 menunjukkan pengaruh dari faktor kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 11,5%.

Persamaan kedua menguji pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.390

menunjukkan pengaruh dari faktor kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 39,0%.

b. Koefisien Determinasi Total

Pemeriksaan *goodness of fit* lainnya menggunakan dengan koefisien determinasi total (R_m^2) yang menunjukkan model struktural yang terbentuk mampu mewakili data yang terdapat hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) adalah sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0,115) \times (1 - 0,390)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,539$$

$$R_m^2 = 0,461$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,461 atau 46,1% artinya bahwa model struktural yang terbentuk mampu mnejelaskan sekitar 46,1% variansi data penelitian. Atau dapat dikatakan juga bahwa keakuratan model path yaitu sebesar 46,1%.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai t statistik, dimana nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel 1.96 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis berdasarkan yang terbentuk.

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t Statistik	Signifikansi	Keterangan
1	X→Y	0.314	2.591	0.013	Sig
2	X→Z→Y	0.444	3.668	0.001	Sig

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

a. Pengaruh Kepemimpinan (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 2.591 lebih besar dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.314 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik kepemimpinan dan semakin baik/tinggi pada kinerja karyawan.

b. Pengaruh langsung Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 2.494 lebih besar dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.339 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik kepemimpinan dan semakin baik pada disiplin kerja.

c. Pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 4.567 lebih besar dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.0444 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik disiplin kerja dan semakin baik pada kinerja karyawan.

d. Disiplin Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

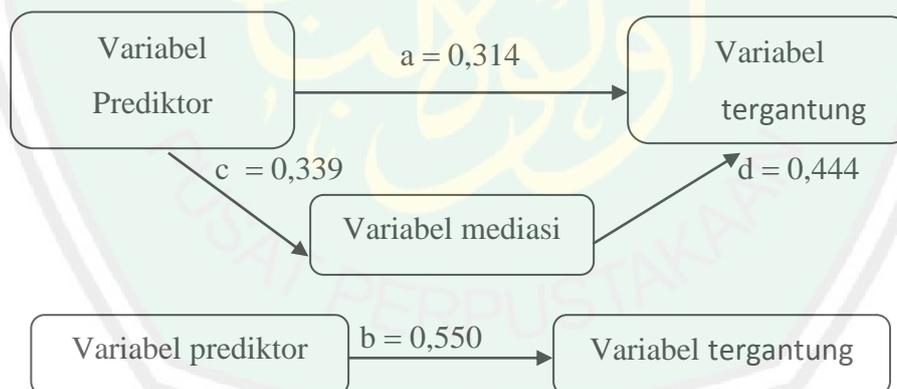
Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t Statistik 3.668 lebih besar dari nilai t Tabel 1.960 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja dimediasi oleh disiplin kerja sehingga hipotesis terbukti benar.

Koefisien jalur 0.444 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja

adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik/tinggi kepemimpinan akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0.314 dengan signifikansi $0.013 < 0.05$, maka variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.444 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kedudukan mediasi dilakukan dengan uji pemeriksaan. Dari uji pemeriksaan diperoleh nilai sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hubungan Antar Variabel

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna. Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, yang mana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian menjabarkan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. PLN Area Kediri.

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel kepemimpinan (X) sebesar 0.314. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai dampak terhadap variabel disiplin kerja (Z). Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja, dengan nilai t sebesar 2.591 dengan nilai signifikan 0.013 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Berarti bahwa semakin baik pemimpin mengarahkan karyawannya, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada setiap individu karyawan pada perusahaan PT. PLN Area Kediri. Demikian sebaliknya, jika pemimpin tidak mengarahkan dengan baik dan tidak tegas, maka dapat menimbulkan kinerja yang tidak baik.

Hal ini relevan dengan pendapat Luthas (2006) kepemimpinan merupakan fokus bagi sebagian besar area perilaku organisasi, Karena seseorang pemimpin merupakan penggerak seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Semakin baik

kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa indikator kepemimpinan menurut Handoko (2003) yaitu: kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, pendidikan, keahlian serta ketegasan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Palaima (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi emosional diri, empati, optimis, stress manajemen, fleksibilitas dan toleransi. Sehingga ketika seseorang pemimpin menerapkan beberapa aspek tersebut terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Begitu pula strategi yang digunakan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Mayfield dan Milton (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan dan kinerja menggunakan metode analisis (PLS) *Parsial Least Squares*. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Siagian (1999) bahwa keberhasilan organisasi baik keseluruhan maupun kelompok dalam organisasi tertentu, tergantung pada mutu kepemimpinan yang ada pada sebuah organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan suatu organisasi dalam kinerja para karyawan.

Menurut Mudjiono (2002) terdapat beberapa dasar mengenai kepemimpinan dari berbagai literature yang diantaranya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكٰفِرِينَ ءَوْلِيَاءَ مِن دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ؕ أَنُرِيدُونَ
 أَن تَجْعَلُوا لِلّٰهِ عَلَيْكُمْ سُلْطٰنًا مُّبِينًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali (pelindung, pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Apakah kamu ingin menjadikan hal itu sebagai alasan bagi Allah untuk menimpakan siksaan yang nyata.” (QS. An-Nisa: 144)

Pemimpin harus orang yang memiliki jiwa keahlian pada bidangnya, dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau tidak memiliki kemampuan untuk memimpin.

Kemudian hadits yang berkaitan mengenai kepemimpinan yaitu:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَىٰ بِنُ سَعِيدٍ عَنِ شُعْبَةَ عَنِ أَبِي النَّيَّاحِ عَنِ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ
 اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَإِنْ اسْتَعْمِلَ
 عَلَيْكُمْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ كَانَ رَأْسَهُ زَبِيْبَةً

Anas r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: Dengarlah dan ta'atlah meskipun yang terangkat pada pemerintahanmu seorang budak habasyah yang kepalanya bagaikan kismis (HR.Bukhori).

Pengakuan Islam pada dimensi kemanusiaan universal bukan hanya dalam pergaulan sosial sehari-hari, melainkan Islam juga mengakui semua orang berhak menjadi pemimpin. Tidak peduli mereka itu berkulit hitam, coklat, merah, hijau, asalkan bisa menjadi pemimpin yang adil, maka dia berhak untuk menjadi

pemimpin. Keadilan dan kejujuran menjadi kriteria yang paling pokok dalam menentukan seorang pemimpin, bukan warna kulit atau asal golongan. Jika yang terpilih sebagai pemimpin adalah orang yang berkulit hitam, Islam juga mewajibkan kita supaya tidak boleh meremehkan pemimpin yang sudah terpilih. Akan tetapi kita harus mematuhi semua perintahnya (selama tidak untuk maksiat) sebagaimana kita telah mematuhi perintah pemimpin yang lain.

4.3.2 Pengaruh langsung Kepemimpinan (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil pengujian terhadap masing-masing variabel bebas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel kepemimpinan (X) sebesar 0.339. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai dampak terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja, dengan nilai t sebesar 2.494, dengan nilai signifikan 0.016 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi pemimpin di PT. PLN Area Kediri menggerakkan bawahannya dengan baik maka akan semakin disiplin pula karyawan yang melaksanakan kerja.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Karyawan merupakan manusia yang perlu dibimbing dalam menyelesaikan pekerjaan dan yang dibutuhkan sehingga, membuatnya merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan. Hal ini kepemimpinan yang ada pada PT. PLN Area Kediri merupakan kebutuhan yang paling penting bagi perusahaan dalam mempengaruhi bawahannya. Karyawan akan selalu semangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu seorang atasan harus selalu menerapkan sistem kepemimpinan di perusahaan agar bisa menjadi penggerak perubahan dalam suatu perusahaan itu sendiri.

Hal ini relevan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sabri (2003) organisasi membutuhkan model kepemimpinan transaksional yang mengakui modal intelektual sebagai aset tak ternilai. Penelitian yang meneliti hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin dilakukan oleh Fujimura (2009) kepemimpinan eksekutif memiliki peran untuk mempertahankan disiplin dengan menerapkan manajemen yang tepat. Kepemimpinan dengan dukungan dapat mempertahankan disiplin.

Penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2002) bahwa seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya disiplin dengan baik. Kemampuan pada pemimpin dapat menentukan kualitas kerja karyawan, dimana dengan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka dengan sendirinya akan muncul rasa kedisiplinan yang tinggi pada karyawan tersebut.

Dalam Al-qur'an dan hadits juga membahas mengenai kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُدَيَّانٌ مَرصُوصٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperan di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Surat al-shaff ayat 4 tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepada umatnya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan bahwa saat masuk didalam sebuah barisan (organisasi) harus melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Dalam hadits HR.Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya:”Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadits tersebut ialah karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat mempengaruhi organisasi kearah yang lebih baik. Dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai serta menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

4.3.3 Pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0.444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan nilai t sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berarti semakin baik disiplin kerja pada setiap karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri. Demikian sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan akan tidak maksimal dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Fathoni (2006) menjelaskan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baumann dan Krskova (2016), mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan secara signifikan. Sedangkan hasil penelitian Cebenoyan (2009), menunjukkan bahawa resiko pengambilan keputusan yang tidak hati-hati oleh manajer dapat mengakibatkan kinerja operasional yang kurang efisien.

Penelitian ini sejalan dengan Nitisemito (1991) bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan perautran dari perusahaan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntunan berbagai

ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia dan organisasi. Tidak ada peraturan terhadap manusia yang tidak menyangkut dengan waktu. Bahkan Allah SWT meyakinkan kepada umatnya mengenai kegunaan waktu dengan menyebut “masa” sebagai andalan, tersebut pada Al-Qur’an surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرُ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ (٣)

“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman, mengerjakan amal sholeh, dan nasihat menasihati supaya menepati kesabaran”.

Di samping itu, Moenir menjelaskan mengenai jenis disiplin yang kedua yaitu disiplin terhadap perbuatan. Disiplin jenis ini mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu dalam perbuatan, agar dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu dengan standar yang baik.

Selain itu anjuran berdisiplin terhadap waktu, terdapat pula anjuran bagi umat muslim untuk memiliki etos kerja yang baik dalam hadits disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَهُ رَوَاهُ الطَّبْرَانِ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan Itqon/semurna (professional)”. (H.R.Thabrani).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasan Islam mengajarkan dengan sebaik-baiknya, dan pada akhirnya akan mendapatkan pahala dalam

melakukan pekerjaannya serta membantu terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Area Kediri memiliki harapan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas atas hal-hal yang diharapkan serta kebijakan dan peraturan perusahaan masuk akal dengan memenuhi standar kerja dan berperilaku baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. PT. PLN (Persero) Area Kediri memberikan peraturan yang jelas dan tegas agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu mematuhi segala perintah yang diberikan oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi positif untuk karyawan itu sendiri dan perusahaan. Menurut Rivai (2014) untuk mengelola disiplin kerja, diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk selalu menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Seperti yang ada pada PT. PLN Area Kediri:

1. Standar Disiplin

Dalam sebuah organisasi mengenai disiplin kerja tidak memandang atasan maupun bawahan, karena kedua variabel tersebut merupakan pekerja yang sama-sama mentaati waktu serta peraturan yang sudah ditetapkan. Begitu juga pada PT. PLN Area Kediri para pekerja mengerti waktu disaat ia sudah mulai bekerja akan tetapi masih ada saja yang masih bersantai-santai seperti menyepelkan bahwa waktu itu memiliki makna yang sangat penting.

Pada saat melaksanakan senam pagi setiap hari jum'at pukul 06.30 - 07.00 bersama, kemudia sarapan bersama setelah itu semua karyawan diperkenankan

untuk beristirahat sejenak dan kembali lagi ke kantor jam 08.00. Akan tetapi sebagian besar di ruang pelayanan yang penulis teliti rata-rata ruangan tersebut para pekerjanya yang dihuni oleh kaum wanita (ibu-ibu serta mbak-mbak) yang selalu kembali ke kantor sangat telat. Bahwa menunjukkan jika karyawan tersebut kurang konsisten dengan waktu yang seharusnya sudah waktunya melaksanakan pekerjaannya.

2. Penegakan standar disiplin

Dalam penegakan standar disiplin yang ada pada PT. PLN Area Kediri sebaiknya ada pengawas yang selalu mengontrol mengenai kedisiplinan kerja. Agar dapat menasehati atau menegur karyawan supaya tidak melakukan pelanggaran waktu yang telah dilakukan. Serta mencatat siapa saja karyawan yang pernah melakukan kesalahan agar karyawan dapat menjalani tugasnya sebaik mungkin dan tidak lebih menghargai waktu.

4.3.4 Disiplin Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa koefisien beta pada variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.314, maka variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan 0.444, maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haaksson (2008) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, menggunakan metode analisis regresi. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harahap (1996) kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kemampuan kita. Sedangkan menurut Kartini Kartono (1998) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kedisiplin menurut Hasibuan (2001) ialah kesadaran dan kesediaan seseorang yang selalu mentaati. Siagian (1997) pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi dalam beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2001) sebagai berikut: (a) Tujuan serta Kemampuan, (b) Teladan pada Pemimpin, (c) Balas Jasa, (d) Keadilan, (e) Pengawasan, (f) Sanksi Hukuman atau pelanggaran, (g) Ketegasan, (h) Hubungan Kemanusiaan.

Kinerja menurut Supriyanto dan Maharani (2013) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang telah diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan mengenai kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan Sinambela (2012).

Palaima (2010) melakukan penelitian tentang aspek-aspek kepemimpinan terhadap kinerja. Ada berbagai aspek dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek-aspek tersebut meliputi emosional diri, empati, optimis, stress manajemen, fleksibilitas dan toleransi. Sehingga ketika seseorang pemimpin menerapkan beberapa aspek tersebut terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Begitu juga strategi yang digunakan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Baumann dan Krskova (2016) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Disiplin Sekolah, Prestasi Akademik, menggunakan metode analisis ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin. Disiplin yang baik memungkinkan siswa untuk bekerja dengan baik dan akhirnya mengarah ke lebih baik prestasi akademik.

Perusahaan yang bergerak sebagai tenaga listrik di seluruh Indonesia yaitu PT. PLN merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang terbentuk perusahaan persero berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PT. PLN Area Kediri terutama memiliki beberapa cabang guna untuk memandu atau menyiapkan suplay bahan baku yang telah diambil dari induk nya Area Kediri untuk menyalurkan tenaga listrik didaerah yang di tempati rayon tersebut.

Di dalam persaingan antar dunia usaha yang semakin ketat saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki segala manajemennya agar selalu dapat bertahan dan terus berjalan, sehingga tidak tertindas oleh dampak buruk dari globalisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar tujuan sebuah organisasi dapat selalu terpenuhi diperlukan adanya perbaikan dari kualitas manajemen sumber daya manusia, salah satunya dengan menanamkan sikap moral terhadap setiap karyawan yaitu dengan adanya kedisiplinan kerja. Dengan disiplin kerja, diharapkan seluruh karyawan yang ada diperusahaan dapat selalu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, PT. PLN Area Kediri dituntut untuk selalu meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan, melalui proses penegakan disiplin yang efektif dan konsisten, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Gambaran mengenai pelaksanaan disiplin kerja di PLN Area Kediri yaitu, Masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat masuk kerja, tidak absen ke finger print, tidak memakai seragam karyawan yang sudah disediakan, kembali

kekantor tidak tepat waktu akan tetapi masih tergolong relative dan pelaksanaan hukuman bagi pelanggar disiplin telah terlaksana dengan tingkat hukuman ringan secara teguran. Sedangkan dampak lain bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja akan mendapatkan pengurangan kompensasi kinerjanya.

Pada karyawan PT. PLN Area Kediri bahwa mayoritas kategori kinerja karyawannya termasuk dalam kategori baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. PLN Area Kediri memiliki kinerja yang baik dan efisien. Akan tetapi perlu adanya peningkatan kinerja bagi karyawan untuk selalu optimis proses dan sistem yang ada pada perusahaan sehingga dapat berjalan dengan baik kedepannya.

Mentaati semua peraturan dan kedisiplinan akan berdampak baik dalam suatu perusahaan guna untuk menunjang kinerja karyawan yang melaksanakan kerja sesuai SOP yang sudah menjadi patokan utama karyawan bekerja guna mendapatkan ketentraman dan kenyamanan di sisi lain baik untuk perusahaan yang mana kelangsungan profit yang sudah menjadi target utama kedepannya akan lebih meningkat dengan pendapatan yang lebih maksimal sesuai target utama perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. PLN Area Kediri. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa variabel kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pemimpin di PT. PLN Area Kediri memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memberikan dorongan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa seorang pemimpin di PT. PLN Area Kediri sangat menghargai waktu dan dapat dikatakan pemimpin tersebut disiplin sehingga dapat mengatur bawahannya secara efektif dan efisien.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa PT. PLN Area Kediri sangat memperhatikan kemampuan karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin serta pengawasan yang ketat dalam upaya

meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan tersebut melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, dan mentaati peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa disiplin kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Artinya kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri dan secara tidak langsung kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran dalam meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang kepemimpinan Islami karena jika suatu pekerjaan dilakukan dengan tingkat religious yang sangat kuat akan lebih berkah dalam mengerjakan

pekerjaan, serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak PT. PLN Area Kediri
 1. Kepemimpinan ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran seseorang pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, evaluasi, serta pengambilan keputusan yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan hasil yang baik dilingkungan internal dan eksternal perusahaan.
 2. Disiplin kerja lebih ditingkatkan dengan cara agar mengedepankan peraturan yang sudah menjadi standar operasional perusahaan, sehingga segala bentuk pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
 3. Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang yang perlu diperhatikan seperti perlengkapan keamanan (*safety work*) agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- _____. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta
- Adiwarman A. Karim. (2009). *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jkaarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Alex S, Nitisetimo. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____, (2002), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anas, Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press
- Ancok, Djameludin dan Fuat Nashori Suroso. (2009). *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga
- Baumann, Chris. (2016). School discipline, school uniforms and academic performance, *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 Issue: 6, pp.1003-1029
- Cebenoyan, Sinan. (2009). S&L performance persistence, moral hazard and market discipline", *Managerial Finance*, Vol. 30 Issue: 9, pp.56-69
- Dharma, Agus, (2000). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Cetakan I. Rajawali
- Dimiyati dan Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud
- Fujimura, Naofumi, (2009). Executive Leadership and Fiscal Discipline: *Explaining Political Entrepreneurship in Cases of Japan*
- Guntur, Ietje S. (1996) . *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haaksson, Dorthe. (2008), How failure to align organizational climate and leadership style affects performance, *Management Decision*, Vol. 46 Issue: 3, pp.406-432
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani
- Handoko, T.Hani. (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Harahap, Sofyan Syarif. (2001). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- HR. Thabrani
- Imam Ghozali. (2011), *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: BP Undip
- Jasin. (1996). *Pengembangan Disiplin Diri*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Andi
- Maharani, Vivin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Perbankan Syariah Di Malang Raya)*. Disertasi PPSUB
- Myfield, and Milton. (2010). Leader-level influence on motivating language: A two-level model investigation on worker performance and job satisfaction", *Competitiveness Review: An International Business Journal*, Vol. 20 Issue: 5, pp.407-422
- Mudjiono, dan Dimiyati. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Palaima, Thomas. (2010). Systems thinking as a platform for leadership performance in a complex world", *Baltic Journal of Management*, Vol. 5 Issue: 3, pp.330-355
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- _____. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga*, Jakart: Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sabri, Hala. (2008). Jordanian managers' leadership styles in comparison with the International Air Transport Association (IATA) and prospects for knowledge management in Jordan", *International Journal of Commerce and Management*, Vol. 17 Issue: 1/2, pp.56-72
- Sani, Achmad dan Masyhuri. (2010) *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press
- Solimun. 2012. *Pemodelan Persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis*. GSCA. Disampaikan pada DIKLAT Aplikasi Statistika Multivariat : GSCA. Program Studi Statistika. Universitas Brawijaya. Malang.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- _____, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Simamora, Henry. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siswanto. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suhendi, Hendi. (2012). *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Tika, Moch, Pabundu. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai., & Sagala Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Widjaja, H.A.W. (2010). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winarso, Djoko. (1993). *Bunga Rampai Kepemimpinan*. Cetakan kedua, Pasuruan: Garuda Buana Indah
- Wu, Min. (2010). Moral leadership and work performance: Testing the mediating and interaction effects in China, *Chinese Management Studies*, Vol. 6 Issue: 2, pp.284-299
- Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1**Uji Validitas****Correlations**

	X1
X.1	.544**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.2	.425**
Pearson Correlation	.002
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.3	.659**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.4	.454**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.5	.548**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.6	.580**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.7	.513**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.8	.593**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.9	.425**
Pearson Correlation	.002
Sig. (2-tailed)	50
N	
X.10	.440**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	50
N	
X1	1
Pearson Correlation	50
Sig. (2-tailed)	
N	

Correlations

	Y1
Y.1	.455**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.2	.431**
Pearson Correlation	.002
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.3	.397**
Pearson Correlation	.004
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.4	.434**
Pearson Correlation	.002
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.5	.478**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.6	.437**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y.7	.469**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	50
N	
Y1	1
Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)	50
N	

Correlations

	Z1
Z.1	.495**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.2	.515**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.3	.476**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.4	.448**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.5	.440**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.6	.499**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.7	.455**
Pearson Correlation	.001
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.8	.478**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z.9	.485**
Pearson Correlation	.000
Sig. (2-tailed)	.50
N	
Z1	1
Pearson Correlation	.50
Sig. (2-tailed)	
N	

LAMPIRAN 2

Uji Reliabilitas

Kepemimpinan (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	7

Disiplin Kerja (Z)

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	9

LAMPIRAN 3

Uji Asumsi

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06815530
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.060
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.932
Asymp. Sig. (2-tailed)		.350

Uji Linieritas

X → Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z1 * X1	Between Groups	(Combined)	293.059	14	20.933	2.002	.048
		Linearity	75.591	1	75.591	7.230	.011
		Deviation from Linearity	217.468	13	16.728	1.600	.132
	Within Groups		365.921	35	10.455		
	Total		658.980	49			

X → Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1	Between Groups	(Combined)	166.713	14	11.908	1.411	.200
		Linearity	99.539	1	99.539	11.795	.002
		Deviation from Linearity	67.174	13	5.167	.612	.827
	Within Groups		295.367	35	8.439		
	Total		462.080	49			

Y → Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * Z1	Between Groups	(Combined)	205.657	13	15.820	2.221	.029
		Linearity	139.983	1	139.983	19.653	.000
		Deviation from Linearity	65.674	12	5.473	.768	.678
	Within Groups		256.423	36	7.123		
	Total		462.080	49			

LAMPIRAN 4

Analisis Path

Persamaan Langsung

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.339 ^a	.115	.096	3.48625	1.986

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1				6.219	.016 ^a
Regression	75.591	1	75.591		
Residual	583.389	48	12.154		
Total	658.980	49			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Z1

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.598	4.192		5.391	.000		
X1	.287	.115	.339	2.494	.016	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Z1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.288	2.59044

a. Predictors: (Constant), Z1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	139.983	1	139.983	20.861	.000 ^a
Residual	322.097	48	6.710		
Total	462.080	49			

a. Predictors: (Constant), Z1

b. Dependent Variable: Y1

PUSAT PERPUSTAKAAN

Persamaan Tidak Langsung**X, Z → Y****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.390	.364	2.44880	1.554

a. Predictors: (Constant), Z1, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	180.239	2	90.119	15.028	.000 ^a
Residual	281.841	47	5.997		
Total	462.080	49			

a. Predictors: (Constant), Z1, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.402	3.731		1.448	.154		
X1	.223	.086	.314	2.591	.013	.885	1.130
Z1	.372	.101	.444	3.668	.001	.885	1.130

a. Dependent Variable: Y1

LAMPIRAN 5
Deskripsi Jumlah Data Responden

Divisi

		Frequency	Percent
Valid	Marketing	21	42.0
	Staff	29	58.0
Total		50	100.0

Lama Kerja

		Frequency	Percent
Valid	1-5	18	36.0
	6-10	12	24.0
	11-15	16	32.0
	16-20	3	6.0
	21-25	1	2.0
Total		50	100.0

Tingkat Pendidikan Akhir

	Frequency	Percent
Valid SMA/SMK	7	14.0
D3	15	30.0
S1	23	46.0
S2	5	10.0
Total	50	100.0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid		
L	32	64.0
P	18	36.0
Total	50	100.0

Umur

	Frequency	Percent
Valid		
18-27	17	34.0
28-37	18	36.0
38-47	14	28.0
48-56	1	2.0
Total	50	100.0

LAMPIRAN 6
KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Karyawan PT. PLN Area Kediri
Di Kediri

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi kami yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. PLN Area Kediri” maka kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut ini.

Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi karyawan terhadap kinerja ini untuk keperluan akademis dalam rangka penyusunan skripsi. Oleh karena itu kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr untuk memberi penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuisisioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr kami mengucapkan banyak terima kasih.

No Responden:.....(tidak perlu diisi)

Divisi : Marketing Staff

Lama Kerja : 1-5 th 6-10 11-15 th 16-20 th
21-25 th 26-30 th

Tingkat Pendidikan Akhir : SMA/SMK D3 I 2

Jenis Kelamin : L P

Umur : 18-27 28-37 38-47 48-56

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda cek (√) pada kolom STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

Kepemimpinan		Jawaban				
No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	mimpin mempunyai keahlian dalam bidang tertentu					
2	mimpin mampu membuat strategi demi kemajuan perusahaan					
3	mimpin mampu mengambil keputusan demi kemajuan organisasi					
4	mimpin mempunyai tingkat pengendalian emosi yang baik					
5	mimpin selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan					
6	mimpin memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik					
7	mimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada semua karyawan					
8	mimpin selalu terbuka dalam memberikan informasi kepada bawahannya					
9	mimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan sumbangan pemikiran permasalahan yang ada					
10	mimpin berusaha komitmen terhadap keputusan yang sudah dihasilkan					

Kinerja Karyawan		Jawaban				
No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	ya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	ya selalui menetapkan target dalam bekerja					
3	ya mampu melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
4	ya mengerjakan tugas dengan teliti					
5	ya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan atasan					
6	ya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7	ya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					

Disiplin Kerja		Jawaban				
No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Datang dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan instansi					
2	Mengerjakan tugas dengan baik dan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
4	Selalu mematuhi perintah atasan					

5	Mentaati peraturan dan tata tertib dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi					
6	Melakukan absensi pada saat jam datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi					
7	Bertanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan					
8	Bertanggung jawab dalam memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik					
9	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan					

BUKTI KONSULTASI

Nama : Yadi Weripih
NIM/Jurusan : 14510201/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja
Pada PT. PLN Area Kediri

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	16 Agustus 2017	Pengajuan Outline	1.
2	20 September 2017	Proposal	2.
3	29 September 2017	Revisi Bab I, II, III	3.
4	07 Oktober 2017	Revisi Bab I, II, III	4.
5	12 Oktober 2017	Revisi Bab I, II, III	5.
6	02 November 2017	Acc Proposal	6.
7	10 Desember 2017	Seminar Proposal	7.
8	21 Desember 2017	Revisi Bab IV	8.
9	22 Januari 2018	Revisi Bab IV dan V	9.
10	07 Februari 2018	Revisi Bab IV dan V	10.
11	16 Februari 2018	Acc Keseluruhan	11.

Malang, 20 Februari 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 196708162003121001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yadi Weripih

Tempat, tanggal lahir : Fak-Fak, 13 Maret 1995

Alamat Asal : Fak-Fak Papua Barat

Alamat Kos : Perumahan Taman Anggrek C.12 Pakis Malang

Telepon/Hp : 082245967317

E-mail : yadiweripih@gmail.com

Facebook : YadiLimudin

Instagram : @11_yadi

Pendidikan Formal

2002-2008 : SD YPK Kapaurtutin Fak-Fak

2008-2011 : MTS Fak-Fak

2011-2014 : SMK Yapis Fak-Fak

2014-2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang

2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Training “Character Building” dalam Pembinaan Mahasiswa Baru di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Program Nasional Pencegahan Terorisme Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar “Festival Inspirasi: Your Passion Your Inspiration” Universitas Negeri Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Orientasi Mahasiswa Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Seminar Nasional “ Build Your Digital Business and be Millennia Entrepreneur” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017