

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN PADA PT.
KUSUMA NANDA PUTRA KLATEN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Nama : Dewi Larasati

Nim : 2016514438

Prodi : S1 Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

ADI UNGUL BHIRAWA (STIE-AUB)

SURAKARTA

2020

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN PADA PT.
KUSUMA NANDA PUTRA KLATEN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Nama : Dewi Larasati

Nim : 2016514438

Prodi : S1 Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

ADI UNGUL BHIRAWA (STIE-AUB)

SURAKARTA

2020

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dewi Larasati
NIM : 2016514438
Jurusan/Progdi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan
Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Pada
Pt. Kusuma Nanda Putra Klaten
Nama Pembimbing : Dra. Basuki Sri Rahayu

Surakarta, Januari 2020

Mengetahui

Ketua Progdi Studi
S1-Manajemen

Pembimbing

(Dra. Endang Saryanti, MM)
NIPY: 165/D/AUB/1993

(Dra. Basuki Sri Rahayu)
NIPY: 103/D/AUB/1987

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari : Jumat 18 Oktober 2019 Berdasarkan Surat keputusan STIE-AUB Surakarta perihal menunjukkan Dosen Pembimbing.

Nama : Dra. Basuki Sri Rahayu, MM

Jabatan : Dosen Pembimbing

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini sedang dalam proses Pembimbingan skripsi :

Nama : Dewi Larasati

NIM : 2016 514 438

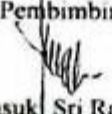
Jurusan/Program Studi : S1-Manajemen

Judul Skripsi : Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen, Pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Persetujuan Dosen Pembimbing	15-11-2019	Telah Disetujui
2	Proposal	03-12-2019	Telah Disetujui
3	Rencana Angket Penelitian	04-12-2019	Telah Disetujui
4	Kerangka Skripsi	14-12-2019	Telah Disetujui
5	Pengumpulan Data	16-12-2019	Telah Disetujui
6	Analisis Data	17-12-2019	Telah Disetujui
7	Penyusunan Laporan skripsi	14-01-2020	Telah Disetujui

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat, diketahui dan dipergunakan sebagaimana keperluannya.

Pembimbing


Dra. Basuki Sri Rahayu, MM
NIPY. 103/D/AUB/1987

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jadikan sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu.

(QS. AL- Baqorah: 45)

Skripsi ini di persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Marjiono dan Ibu Suwarti yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, pengorbanan yang tiada henti.
3. Sahabat-sahabat tercinta dan teman-teman seperjuanganku yang selalu membantu dan memberi semangat selama proses penyusunan

Pernyataan Keaslian Skripsi

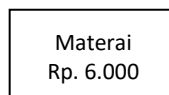
Nama : Dewi Larasati
NIM : 2016514438
Jurusan/Progdi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Pada Pt. Kusuma Nanda Putra Klaten.

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak Plagiata/Menjiplak Karya Penelitian orang lain dan tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain dan disebutkan dalam sumber kutipan dan pustaka.

Apabila di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (sarjana) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 30 Januari 2020

Penulis



Dewi Larasati

**Pernyataan Persetujuan Publikasi
Tugas Akhir Untuk Kepentingan Akademis**

Sebagai sivitas akademika STIE AUB Surakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Dewi Larasati**
NIM : **2016514438**
Jurusan/Progdi : **S1 Manajemen**
Jenis Karya : **Skripsi**

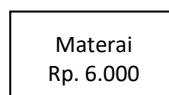
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIE AUB Surakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (None-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul “**Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Pada Pt. Kusuma Nanda Putra Klaten**”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneeksklusif ini STIE AUB Surakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surakarta
Pada Tanggal : 30 Januari 2020

Yang menyatakan



Dewi Larasati

ABSTRAK

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, PADA PT. KUSUMA NANDA PUTRA KLATEN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris peningkatan kinerja pegawai dengan kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten. Analisa yang digunakan meliputi uji instrumen: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten bagian warping dengan jumlah sampel sebesar 100 responden.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa : variabel disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan sedangkan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dari hasil perhitungan di peroleh nilai *Adjusted* menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen sebesar 0,207 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen mampu menjelaskan 20,7% sedangkan sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti, misalnya: motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi dan kompetensi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai

ABSTRACT**IMPROVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE WITH LEADERSHIP,
WORK DISCIPLINE, COMMITMENTS, IN PT. KUSUMA NANDA PUTRA
KLATEN**

This study aims to find out, analyze and provide empirical evidence of employee performance improvement with leadership, work discipline, commitment to PT. Kusuma Nanda Putra Klaten. The analysis used includes the instrument test: validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination (R^2) analysis.

To PT. Kusuma Nanda Putra Klaten population used in this study were employees of PT. Kusuma Nanda Putra Klaten warping section with a sample size of 100 respondents.

The results of multiple linear regression analysis show that work discipline and commitment have a positive effect on employee performance while leadership has a negative effect on employee performance. t test results show that: work discipline and commitment variables partially have a significant effect while the leadership variable partially has no significant effect. F test results show that together with the variables of leadership, work discipline and commitment significantly influence employee performance. The results of the coefficient of determination (R^2) from the calculation results obtained Adjusted values indicate that leadership, work discipline and commitment of 0.207 means that the leadership, work discipline and commitment variables are able to explain 20.7% while the remaining 79.3% is explained by other variables that are not participated in the study, for example: motivation, work environment, compensation, communication and competence.

Keyword : Leadership, Work Discipline, Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Taufik, Hidayah dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul peningkatan kinerja pegawai dengan kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuann, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini penulismengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir, terutama kepada yang terhormat :

1. Dr. Agus Utomo, SE, MM. Selaku ketua STIE-AUB Surakarta.
2. Dra. Endang Saryanti, MM. Selaku ketua program studi manajemn STIE-AUB Surakarta.
3. Dra. Basuki Sri Rahayu, MM. Selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Sidhi Mahargono, selaku pimpinan PT. Kusuma Nanda Putra Klaten dan seluruh pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten terima kasih atas semua bantuan yang diberikan.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan STIE-AUB Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga dapat memperlancar penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu yang tak kenal lelah memberikan dukungan berupa doa, kasih sayang, semangat, pengorbanan yang tiada henti.
7. Untuk seluruh teman-teman seperjuangan di Program Studi S1 Manajemen STIE AUB Surakarta, yang selalu memotivasi dan membei bantuan baik moril maupun non moril.serta semua pihak yang mendukung baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari berbagai pihak. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Januari 2020

Penulis

Dewi Larasati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
BERITA ACARA DAN BIMBINGAN SKRIPSI	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	VI
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	VII
ABSTRAK	VIII
ABSTRACT	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Konseptual.....	42
D. Perumusan Hipotesis	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Obyek	44
B. Desain Penelitian	44
C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	46
D. Populasi dan Sampel	48

E. Jenis dan Sumber Data	49
F. Metode Analisis Data.....	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Hasil Pengujian Data	62
C. Pembahasan	72
D. Implikasi Hasil Penelitian	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel II.2	<i>Research Gap</i>	41
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel IV.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel IV.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	62
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen	64
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel IV.9	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel IV.10	Hasil Uji Normalitas	66
Tabel IV.11	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel IV.12	Hasil Uji Heterokesdatisitas	67
Tabel IV.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel IV.14	Hasil Uji Reagresi Linier Berganda	68
Tabel IV.15	Hasil Uji t.....	70
Tabel IV.16	Hasil Uji F	71
Tabel IV.17	Hasil Uji Determinasi (R^2)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konsseptual.....	42
Gambar III.1 Desain Penelitian.....	45

Daftar Lampiran

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Ijin Riset
3. Kuesioner (Bila riset kuantitatif)
4. Tabulasi Data
5. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari perusahaan, berfungsi sebagai penggerak yang memiliki potensi untuk berkembang dalam kegiatan produktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya melalui penyampaian tugas dan peraturan yang harus dipatuhi, tetapi dibutuhkan juga hubungan yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Suwatno dan Priansa; 2013) menyatakan bahwa manajemen yaitu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai potensi, karena dengan memiliki karyawan yang berpotensi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Faktor sumber daya manusia menjadi peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan di dalam organisasi dan sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Manajemen di dalam mencapai tujuannya dibutuhkan suatu sistem yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang sangat penting dalam

mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal yaitu diperlukan peningkatan kerja terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja karyawan merupakan alat untuk mengukur keterlibatan individu terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Dengan begitu, peningkatan kinerja karyawan dalam menghasilkan pekerjaan dapat dijadikan alat yang bisa mendorong seseorang kearah perubahan yang lebih optimal, bukan hanya sekedar menghasilkan laporan saja.

Dalam meghadapi persaingan di era perdagangan modern seperti saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk mencapai suatu keberhasilan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang kedepannya akan dicapai dari suatu metode peningkatan kinerja karyawan tersebut. (Habibah; 2001) menyatakan bahwa kesalahan dapat terjadi apabila pemberian tanggapan lebih dilihat sebagai cara penilaian produktivitas kerja karyawan dibanding dengan cara pengembangan atau komunikasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan. Upaya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia terus menerus dikembangkan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kompetensi kerja. Dengan pemahaman mutu kualitas kerja yang rendah akan memberikan dampak pada kontribusi sumber daya manusia yang rendah pula. Demikian sebaliknya, apabila pamahaman mutu kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak pada kontribusi sumber daya manusia yang tinggi. Tetapi apabila muncul ketidak puasan dalam

bekerja pada karyawan akan mengakibatkan tekanan kerja yang dihubungkan dengan kendala dan tuntutan perusahaan.

Perusahaan memiliki sumber daya yang sering dijadikan tumpuan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, karyawan yang memiliki kepercayaan, komitmen dan produktifitas kerja baik, merupakan bagian dari aset perusahaan yang begitu berharga. Keberhasilan dan keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak dapat dihindarkan dari peran seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan organisasi, karena tanpa adanya seorang pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk terbiasa dalam menghadapi perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar suatu organisasi. Setiap pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misal pengaruh terhadap Disiplin kerja dan Komitmen pada karyawan. (Handoko; 2000) menyatakan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku secara umum untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan keadaan situasi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi pilihan jawaban terbaik.

Pemimpin transformational cenderung untuk memberikan informasi kepada bawahannya secara lebih jelas mengenai visi dan tujuan organisasi, sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan kreativitas untuk bekerja dengan lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan

transaksional cenderung memberikan arahan kepada pengikut dan berfokus pada hal - hal terperinci, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja pengikut.

Bagi seorang karyawan, pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan di dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas dari perusahaan, karena pemimpin memiliki tugas untuk memberikan bantuan dari dalam yaitu dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena pada kenyataannya hubungan manusia satu dengan yang lainnya bersifat saling menguntungkan dan saling membutuhkan di antara kedua belah pihak. Pimpinan di dalam perusahaan dikatakan sebagai pemimpin karena memiliki seorang bawahan, apabila tidak memiliki seorang bawahan maka bukan disebut pemimpin. Pemimpin dalam perusahaan memerlukan bawahan untuk dapat membantu mengerjakan berbagai tugas dari pemimpin, begitu juga sebaliknya bawahan memerlukan sosok seseorang yang dapat menjadi panutan diperusahaan dan instruksi yang disampaikan dari pemimpin akan menjadikan para bawahan dapat melakukan kinerjanya

(Davis; 2002) menyatakan ciri-ciri utama kepemimpinan dalam organisasi yaitu mempunyai kecerdasan, kedewasaan dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan mendorong karyawan untuk berprestasi, serta memiliki sikap hubungan antar manusia dengan organisasi yang terjaga. Namun dalam usaha mendapatkan dukungan dari para karyawan, seorang pemimpin perlu memperhatikan dua hal penting, yaitu loyalitas karyawan kepada pemimpin yang bersangkutan, atau mungkin didapat apabila pemimpin tersebut loyal terhadap para karyawannya, dan pengembangan karir seorang

pemimpin harus juga berkaitan dengan pengembangan karir para karyawan tersebut.

Fenomena kepemimpinan yang ada di PT. Kusuma Nanda Putra yang harus mendapat perhatian yaitu masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya. Misalnya pegawai yang tidak memiliki keahlian dalam bidang operator *warping* tetapi ditempatkan di bidang tersebut, sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mendisiplinkan karyawan sebagai upaya agar pekerjaan berjalan sesuai rencana. Menurut (Sutrisno; 2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang mengakibatkan karyawan dengan kemauan sendiri untuk beradaptasi terhadap peraturan perusahaan. Disiplin karyawan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan disiplin kerja yang dilakukan dengan baik maka akan mendapatkan kelancaran dalam melaksanakan tugas, sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Disiplin yang dilaksanakan dengan baik, mencerminkan sikap dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakan dan tidak mengabaikan pekerjaan. Selain faktor disiplin kerja, peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan faktor lain yaitu komitmen dalam bekerja.

Fenomena disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang berada di PT. Kusuma Nanda Putra yaitu pegawai yang mangkir dan seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan. Misalnya pegawai meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya selama jam kerja atau pulang cepat tanpa ijin atasan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan kunci utama seseorang ketika bekerja dalam upaya memajukan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi memperlihatkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi masa depan organisasi tersebut. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki dan menjadi bagian dari organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya tanpa memikirkan kepentingan bersama sehingga kinerja individu tersebut akan rendah di dalam organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja pegawai (Muhammad Harfiansyah Makarim; 2018).

Permasalahan komitmen yang terjadi di PT. Kusuma Nanda Putra bahwa karyawan bagian operator *warping* (bagian paling mendasar dari proses penenunan benang menjadi kain) kurang memiliki komitmen untuk bekerja dan meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja

rata-rata karyawan PT. Kusuma Nanda Putra hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, hal tersebut membuktikan kurang komitmen karyawan PT. Kusuma Nanda Putra dalam mencapai prestasi kerja. Misalnya pegawai kurang bersemangat untuk mengumpulkan seluruh tenaganya dalam bekerja bagi target perusahaan.

Pada umumnya perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile* selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan akan menghasilkan kualitas produk *textile* yang sangat bermutu dan berkualitas sehingga perusahaan dapat bersaing dalam perdagangan internasional. PT. Kusuma Nanda Putra Klaten merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *textile*. Dalam perkembangannya perusahaan ini melakukan berbagai peraturan maupun peningkatan kinerja pegawai sebagai bagian dari usaha untuk memajukan perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Kusuma Nanda Putra sehingga peneliti tertarik mengambil judul : “Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Pada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten”.

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Atas dasar uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?
- c. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten ?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai beberapa masalah, diantara sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin dan komitmen sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dilakukan bagian *warping* di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.
- b. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh disiplin terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.
- c. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh komitmen terhadap peningkatan kerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan kinerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan mengenai kepemimpinan, disiplin dan komitmen yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi dan menambah wawasan tentang kepemimpinan, disiplin dan komitmen yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

D. Sitematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum skripsi ini, berupa latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dan relevan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas. Dari bab ini pula kemudian digunakan sebagai dasar untuk menganalisa dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang batasan penelitian, rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian yang dipakai untuk menganalisa data yang ada sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan, jenis dan sumber data, metode dan teknik analisa keterbatasan penelitian..

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian tentang gambaran umum instansi, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisa terhadap hasil penelitian serta saran yang diberikan sebagai suatu bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan secara tidak langsung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler; 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara; 2002:22). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik yang bersifat kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu (Rivai dan Basri; 2005:50). (Mathis dan Jackson; 2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apabila pegawai banyak melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya maka kinerjanya cenderung baik, sebaliknya apabila pegawai yang selalu menunggu perintah dalam melakukan pekerjaan maka kinerjanya cenderung rendah.

2) Tujuan Kinerja

Kemudian menurut (Rivai dan Basri; 2005:15) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah :

- a) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- b) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- c) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- d) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- e) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- f) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- g) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut pendapat (Luthans; 2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kompensasi

Merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

b) Gaji

Ini berhubungan dengan jumlah imbalan sebagai hasil dari pelaksanaan kerja. Faktor ini akan ditinjau karyawan apakah sesuai dengan yang apa yang telah dilakukannya.

c) Kepemimpinan

Faktor ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan atau tidak, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

d) Komitmen Kerja

Komitmen kerja karyawan mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik.

e) Lingkungan Atau Suasana Kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci dari produktifitas karyawan. Seharusnya ruangan kerja yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara.

f) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang megarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan

berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

g) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku

4) Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut (Robert L. Mathis H. Jackson; 2006:378), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kehadiran

Tindakan atau menghadiri pekerjaan, kehadiran juga di gunakan untuk menentukan jumlah orangb yang hadir pada hari tertentu di tempat kerja.

e) Kemampuan berkerja sama

Pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interksi antar individu bekerja bersama sampai terwujud tujuan yang dinamis.

b. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin (Anoraga dalam Sutrisno; 2010:214).

Menurut (Hasibuan; 2009:169) kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Pada kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi

suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah bentuk interaksi interpersonal dimana pesan yang diberikan melalui suatu metode tertentu dan orang-orang dibuat percaya bahwa hasil dari suatu tindakan dapat ditingkatkan selama mereka mengikuti saran atau harapan. Bass, Robbins, dan Decenzo juga memiliki ide yang sama tentang kepemimpinan sebagai prosedur interaksi antar personal melalui seorang pemimpin mengubah bawahan, menciptakan visi dari tujuan yang layak, dan bekerja menuju tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan interaksi antara manajer organisasi dan anggota organisasi selama mengejar kinerja, dan perilaku yang terakhir dipengaruhi dengan menyediakan mereka dengan arah baru atau agar memenuhi tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan; 2007:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pendapat (Robbins dalam Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno; 2008:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapinya tujuan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat (Soekarso; 2010:242), gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian berdasarkan (Thoha; 2007:49) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi pegawainya dalam menjalankan tugas.

a) Tipologi Kepemimpinan

Ronald Lippit dan Ralp K. White dalam studinya berpendapat dan mengemukakan adanya tiga gaya kepemimpinan (Soekarso; 2010:100-104) :

1) Kepemimpinan gaya otoriter, otokratis, atau diktator

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan oleh pimpinan semata-mata.

Kepemimpinan gaya otoriter antara lain berciri :

- a) Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- d) Komunikasi langsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- f) Prakarsa harus selalu datang dari pimpinan
- g) Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- h) Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif
- i) Lebih banyak kritik daripada pujian
- j) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- k) Cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman
- l) Kasar dalam bertindak
- m) Kaku dalam bersikap
- n) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan
- o) Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan

2) **Kepemimpinan gaya demokratis**

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri :

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- c) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- d) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- e) Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama bawahan
- f) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar
- g) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
- h) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat
- i) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- j) Pujian dan kritik keseimbangan

- k) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing
- l) Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar
- m) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- n) Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai
- o) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.

3) Kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan, secara harafiah berarti bebas kendali.

Kepemimpinan gaya kebebasan antara lain berciri :

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- c) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya.
- e) Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.

- f) Prakarsa selalu datang dari bawahan.
- g) Hampir tiada pengarahan dari pimpinan.
- h) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
- i) Kepentingan pribadi lebih utama daripada kepentingan kelompok.
- j) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh orang per orang.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Suwatno; 2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a) Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

b) Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

c) Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila

orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

5) Indikator Kepemimpinan

Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut (Wahjosumidjo; 1991:154) :

a) Bersifat adil

Rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin di capai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

d) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya, dan ini hanya dapat di laksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimism di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

e) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tujuan organisasi,

f) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu,

menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahan.

c. Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

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 (Rivai; 2004:12).

Sedangkan menurut (Hasibuan; 2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai; 2004:21), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*)

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3) Perspektif Hak-Hak Individu Perspektif (*Individual Right Perspective*)

Hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3) **Karakteristik Kedisiplinan**

Perilaku disiplin, menurut (Sinungan; 1997:12) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b) Adanya perilaku yang dikendalikan
- c) Adanya ketaatan.

Perilaku disiplin terwujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengandali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang

masih dalam batas tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis (Terry; 2006:35), yaitu :

- 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
- 2) *Command discipline*. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

(Handoko; 2001:19) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu :

- a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya pencegahan agar pegawai menghindari penyelewengan terhadap peraturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara itu, para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun atarannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

c) Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

4) Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Singodimedjo; 2000:23), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan diantaranya adalah :

a) Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih

menjadi panutan pegawai. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari.

c) Peraturan.

Para pegawai akan bekerja secara disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti, dan diinformasikan kepada mereka.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pimpinan memberikan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Pengawasan pimpinan.

Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f) Perhatian kepada pegawai.

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

g) Kebiasaan-kebiasaan yang baik.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong pegawai bertindak disiplin.

5) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno dalam (Nimpu; 2015:15) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti; 2001:38). (Tu'u; 2004:16) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

6) Indikator Disiplin Kerja

Menurut (As'ad; 2005:114) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 6 (enam) indikator seperti :

a) Tidak terlambat masuk kerja

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu sesuai jadwal masuk kerja yang sudah ditetapkan.

b) Jadwal kerja

Pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja, daftar atau tabel kegiatan atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terperinci.

c) Ketaatan pada aturan dan norma

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Penyelesaian pekerjaan

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e) Target kerja

Target kerja karyawan penting untuk direncanakan. Hingga akhirnya rencana tersebut bisa berubah menjadi wujud keberhasilan yang diharapkan.

f) Evaluasi pekerjaan

Perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut, atau berbagai prosedur untuk menentukan nilai relative pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing.

d. Komitmen Kerja

1) Pengertian Komitmen Kerja

Menurut (Robbins dan Judge; 2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson; 2008:155).

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (Luthans; 2006:249) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu

mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut maka pegawai tersebut akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2) Dimensi Komitmen

Kerja (Meyer dan Allen; 1991:18) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi.

(Allen and Meyer; 1993:49) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu :

- a) *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus

menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer; 1997). Organizational commitment: *Evidence of career stage effects*, Journal of Business Research, 26, 49-61)

- b) *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer; 1997;8).
- c) *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer; 1997;8).

Jumlah komitmen tidak berbeda dengan ukuran atau sifat organisasi itu biasanya bergantung pada bagaimana fungsi berevolusi, sikap dan filosofi kelompok manajemen puncak HRD (*Human Resources Development*) dan bagaimana fungsi HRD (*Human Resources Development*) dikelola (Phillips; 1991:305)

Ada enam faktor yang dapat membantu HRD (*Human Resources Development*) untuk meningkatkan komitmen di dalam organisasi :

- a. Hasil Komitmen manajemen

Biasanya meningkat ketika program HRD (*Human Resources Development*) mendapatkan hasil yang diinginkan. Komitmen diperlukan untuk membangun program yang efektif dimana hasilnya dapat diperoleh. Ketika hasil yang diinginkan dapat diperoleh, maka komitmen akan meningkat. tetapi tidak ada yang lebih meyakinkan bagi manajemen puncak daripada program HRD (*Human Resources Development*) untuk menghasilkan hasil terukur yang mereka pahami dan dianggap berharga bagi organisasi. Ketika program di usulkan, Dana tambahan biasanya hanya berdasarkan hasil yang diharapkan dari program ini. (Phillipps; 1991:305)

b. Keterlibatan Manajemen Komitmen

Akan meningkat bila ada keterlibatan luas dari semua tingkat manajemen di dalam HRD (*Human Resources Development*). Keterlibatan ini, bisa terjadi hampir di setiap perkembangan orang dalam organisasi. Kepala eksekutif menginginkan manajer mereka terlibat. Hal Ini mewakili semangat tim yang berusaha meningkatkan komitmen.(Phillipps; 1991:305).

c. Profesionalisme Unit HRD (*Human Resources Development*)

Profesional dapat membantu meningkatkan komitmen dari kelompok manajemen puncak. Pencapaian keunggulan adalah tujuan dari banyak kelompok profesional. Departemen HRD (*Human Resources Development*) seharusnya tidak berbeda. Bagian profesional akan menyambut kritik, menyesuaikan diri

dengan perubahan kebutuhan organisasi, memiliki hubungan baik dengan manajer lain, dan akan mempraktikkan apa yang diajarkan dalam program. (Phillipps; 1991:305).

d. Kebutuhan komunikasi Departmen HRD (*Human Resources Development*)

Bisa mengkomunikasikan kebutuhannya kepada atasan dan merealisasikan bagian integral organisasi. Komunikasi ini bisa berupa proposal untuk sesi review dengan kelompok manajemen puncak. Ketika kepala eksekutif melihat sebuah kebutuhan, mereka akan merespons melalui komitmen (Phillipps; 1991:305).

e. Akal Department HRD (*Human Resources Development*) tidak boleh kehilangan fokus.

Department HRD (*Human Resources Development*) dianggap terlalu sering sebagai masalah yang mumpuni di daerah tertentu seperti pelatihan teknik, *audio-visual support*, atau pengembangan manajemen. HRD (*Human Resources Development*) sering dianggap sebagai penyelesaian masalah. Department tersebut harus menjadi department yang serba bisa, flexibel and berguna. Ketika masalah terjadi, department HRD (*Human Resources Development*) bertugas untuk menolong menyelesaikan masalah peforma di dalam organisasi dan tidak terpaku hanya pada aktivitas pengembangan formal. Hasilnya: komitmen tambahan akan segera terbit (Phillipps; 1991:306).

f. Pendekatan praktis Departmen HRD (*Human Resources Development*)

Berorientasi kepada praktik. Sebuah department yang terlalu banyak berteori dan ideologi dan filosofi kemungkinan tidak akan banyak berkontribusi di dalam organisasi. Sementara ada tempat untuk proses teoritis, sebagian besar upaya HRD (*Human Resources Development*) dalam organisasi harus berorientasi pada penerapan praktis. Program yang di kenalkan HRD (*Human Resources Development*) harus sesuai dengan apa yang diperlukan. HRD (*Human Resources Development*) harus mengajarkan dengan cara membagikan pengalaman orang yang mengerti program tersebut sesuai dengan keperluan. Pendekatan praktis ini akan menolong meningkatkan komitmen (Phillipps; 1991:306).

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap, Steers (dalam sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja terasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4) Indikator Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan enam indikator yang dikemukakan oleh (Luthans; 2005:131) :

- a) Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan terdorong keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b) Memulai pekerjaan tepat waktu

Dimulainya pekerjaan tepat pada waktunya membuktikan adanya komitmen seorang karyawan pada pekerjaannya.

c) Berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi

Suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya.

d) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

e) Sikap loyal terhadap perusahaan

Loyalitas karyawan dapat di definisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang benar-benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen untuk membawa perusahaan ke level sukses namun juga membawa perusahaan untuk semakin berkembang.

f) Pengabdian terhadap perusahaan

Pengabdian merupakan sumbangan pemikiran, tenaga oleh karyawan kepada perusahaan tanpa adanya paksaan didalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen telah banyak dilakukan. Berikut ini adalah uraian dari penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mustakim (2011)	Pengaruh Gaya <u>Kepemimpinan</u> , Motivasi Kerja dan <u>Disiplin Kerja</u> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries di Semarang	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyu Titis Widyaningrum (2012)	Pengaruh <u>Komitmen</u> , Stres Kerja dan <u>Kepemimpinan</u> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lokatex Pekalongan	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ricky Reydonizar, Prof. Sudharto P. Hadi, MES., Ph.D, Agung Budiatmo, MM. M.Si (2013)	Pengaruh Kompensasi dan <u>Disiplin Kerja</u> Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Theo Garcia dan Amron (2014)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui <u>Kepemimpinan</u> , Lingkungan Kerja, <u>Komitmen Organisasi</u> Dan Motivasi pada PT. Tossa Shakti Kaliwungu	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	Muchammad Ali Huson, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi (2015)	Pengaruh <u>Komitmen Kerja</u> , Stres Kerja dan <u>Disiplin Kerja</u> terhadap Kinerja Karyawan bagian Spinning III PT. Apac Inti Corpora	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Dwi Rini, Setianingrum, Djumali Sri Hartono (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, <u>Disiplin</u> , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

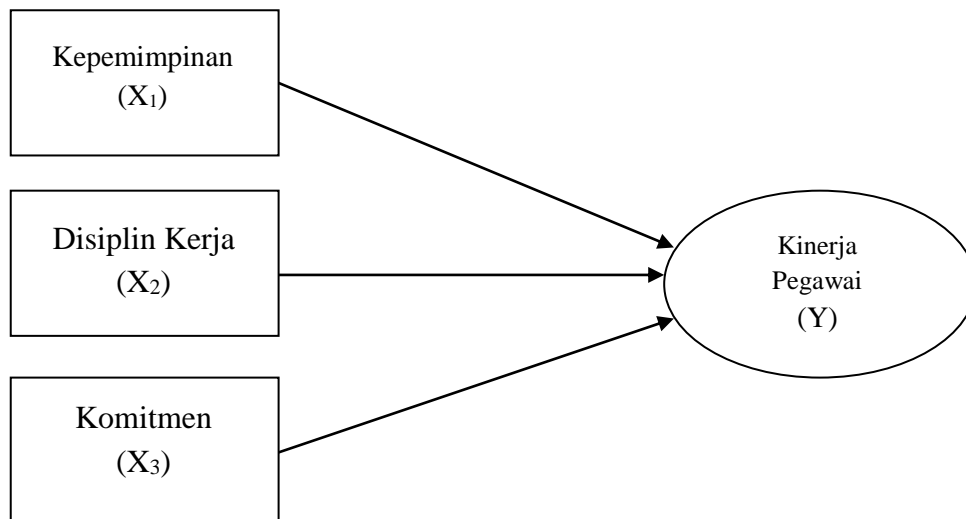
Tabel II.2
Research Gap
Matrik Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Keterangan	Berpengaruh Signifikan		Berpengaruh Tidak Signifikan	
		+	-	+	-
1.	Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan				
	a. Theo Garcia dan Amron (2014)	✓			
	b. Wahyu Titis Widyaningrum (2012)	✓			
	c. Mustakim (2011)	✓			
2.	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan				
	a. Dwi Rini, Setianingrum, Djumali Sri Hartono (2018)	✓			
	b. Ricky Reydonizar, Prof. Sudharto P. Hadi, MES., Ph.D, Agung Budiarmo, MM. M.Si (2013)	✓			
	c. Mustakim (2011)	✓			
	d. Muchammad Ali Huson, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi (2015)	✓			
1.	Komitmen terhadap Kinerja Karyawan				
	a. Theo Garcia dan Amron (2014)	✓			
	b. Wahyu Titis Widyaningrum (2012)	✓			

	c. Muchammad Ali Huson, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi (2015)	✓			
--	--	---	--	--	--

3. Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah memahami proposal penelitian Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen pada studi kasus di PT Kusuma Nanda Putra, Maka penulis mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.I Kerangka konseptual

Sumber : Luthans (2006), Mustakim (2011), Wahyu Titis Widyaningrum (2012), Theo Garcia dan Amron (2014).

4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Nanang Martono; 2010:57), hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Goode dan Han dalam (Nanang Martono;

2010:58), hipotesis adalah sebuah proposisi yang harus dimasukan untuk menguji dan menentukan validitas, sebuah hipotesis menyatakan apa yang akan dicari.

Atas dasar fenomena, landasan teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah maka disusun

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten
- H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten.
- H3: Komitmen Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Kusuma Nanda Putra Klaten yang terletak di JL Pedan-Karangdowo, Taraman, Kalangan, Kec. Pedan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57468.

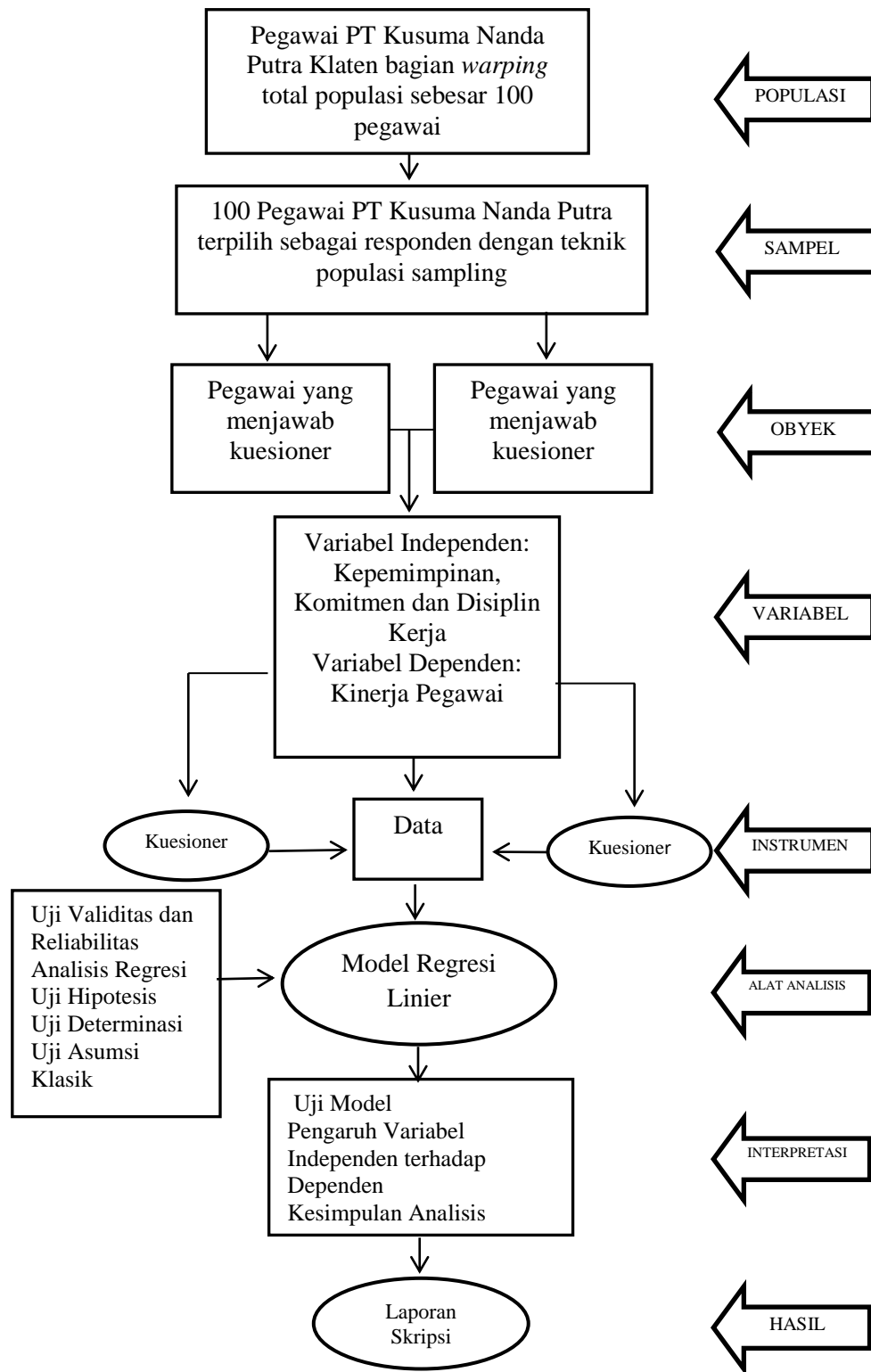
2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten yang berdata di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten yang terletak di Jl. Pedan-Karangdowo, Taraman, Kalangan, Kec. Pedan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

B. Desain Penelitian

“Desain penelitian adalah kerangka kerja atau rencana untuk studi, digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data”. (Churchill dan Lacobucci; 2005:74) Dalam pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survei, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Obyek penelitian adalah individu, yaitu para Karyawan PT Kusuma Nanda Putra Klaten.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini minimal terdapat beberapa variabel yang dihubungkan.



Gambar III.1
Desain Penelitian

C. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono; 2007:37).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai.

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono; 2007:43).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT Kusuma Nanda Putra Klaten dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan berkerja sama	Interval	Angket

2	<p>Kepemimpinan(X₁) adalah (<i>leadership</i>) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra Klaten untuk mencapai sasaran yang maksimal. (Hasibuan, 2009:169).</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersifat adil b. Memberi sugesti c. Mendukung tujuan d. Menciptakan rasa aman e. Sumber inspirasi f. Bersikap menghargai 	Interval	Angket
3	<p>Disiplin Kerja (X₂) Menurut Sutrisno (2009: 87) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat pada diri karyawan PT. Kusuma Nanda Putra Klaten terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan ia dengan sukarela untuk menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak terlambat masuk kerja b. Jadwal kerja c. Ketaatan pada aturan dan norma d. Penyelesaian pekerjaan e. Target kerja f. Evaluasi pekerjaan 	Interval	Angket
4	<p>Komitmen (X₃) Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan PT. Kusuma Nanda Putra</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi b. Memulai pekerjaan tepat waktu c. Berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi d. Kepercayaan dan 	Interval	Angket

	Klaten memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam PT. Kusuma Nanda Putra Klaten.	penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan e. Sikap loyal terhadap perusahaan f. Pengabdian terhadap perusahaan		
--	---	---	--	--

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2001:23). Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diteliti sejumlah 100 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto; 2010: 117). Dasar pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Apabila jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto; 2010: 120). Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kusuma Nanda Putra Klaten yang

berjumlah 100 pegawai sehingga teknik yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Adalah data yang di ukur dalam suatu skala angka, (Kuncoro; 2005:84). Termasuk di dalamnya jumlah populasi, jumlah sampel, hasil kuisisioner dengan skala likert dan hasil pengolahan statistik.

b. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat di ukur dengan angka, (Kuncoro; 2005:67). Termasuk di dalamnya tinjauan pustaka, gambaran umum organisasi dan daftar kuisisioner.

2. Sumber data

Sumber data secara umum diartikan sebagai fakta atau keterangan dari suatu objek yang akan diteliti (Hadi; 2011:55). Sumber data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisisioner kepada pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten.

b. Data sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari tinjauan pustaka dan hasil pengolahan statistik atau data primer yang sudah ada.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

yaitu informasi yang diperoleh dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penelitian kinerja karyawan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan data dari peraturan perundang-undang dan buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya yang diteliti yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2. Kuisisioner

yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh penelitian untuk mendapatkan informasi yang berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan indeks kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawabannya dari beberapa alternatif saja atau memilih pada satu jawaban saja.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket yaitu menyebarkan angket kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti. Kuesioner berupa daftar pertanyaan akan ditujukan kepada

Karyawan PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Menurut (Arikunto; 2011:22) yang dimaksud dengan daftar pertanyaan atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono; 2011:65), dengan urutan lima yaitu : 1,2,3,4,5 dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

- a) Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
- b) Jawaban Setuju = Skor 4
- c) Jawaban Netral = Skor 3
- d) Jawaban Tidak Setuju = Skor 2
- e) Jawaban Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3. Dokumentasi

Menurut (Arikunto; 2006:236) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mencari data-data di butuhkan yang berhubungan dengan karyawan dengan melihat dokumen-dokumen serta catatan yang ada pada perusahaan tersebut.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian adalah menguji kualitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dengan penggunaan instrument. Prosedur pengujian kualitas data adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi Pearson product moment dengan bantuan Program SPSS(Statistical Package and Social Solution). Apabila nilai r hitung instrument lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Secara manual rumus uji tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara x dan y

x = skor nilai x

y = skor nilai total y

n = jumlah sampel

$\sum xy$ = jumlah hasil kali antara x dan y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor total

Jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai r positif dan lebih kecil dari 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali; 2005:33).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS (*Statistical Package and Social Solution*). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6. Rumus koefisien alpha : (Umar; 2008:78)

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah variasi butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (e) memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, dapat digunakan Kolmogorov – Smirnov Test. Setelah pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS, output dapat dilihat pada baris paling bawah yang berisi Asymp. Sig. (2- tailed). Interpretasinya adalah jika pada $\alpha = 5\%$ $p > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan korelasi yang nyata diantara variabel independen dalam sebuah model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance $< 0,1$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas terjadi antar variabel bebas. Sebaliknya, apabila VIF < 10 atau tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan jika varian dari e tidak konstan. Masalah heteroskedastisitas umum terjadi dalam data cross section (Setiaji; 2006:43). Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji Glejser yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel

independen yang digunakan dalam suatu model regresi. Jika variabel independen ternyata signifikan ($\text{sig} < 0,05$), berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Model yang baik adalah model yang mempunyai asumsi homoskedastisitasnya terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu atau secara ruang. Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau secara ruang. Artinya bahwa hasil suatu tahun tertentu dipengaruhi tahun sebelumnya atau tahun berikutnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin – Watson.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson ini dilakukan dengan mengadopsi pendapat Singgih Santosa dalam (Edy; 2015:192) sebagai berikut :

- 1) Bila angka Durbin Watson berada dibawah -2, berarti ada autokorelasi.
- 2) Bila angka Durbin–Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Bila angka Durbin -Watson diatas +2 berarti ada autokorelasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi dengan rumus berikut : (Nachrowi; 2006:101)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Komitmen

e = Standar Error

b. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t dengan SPSS dilakukan melalui pengamatan signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05 dengan syarat-syaratnya adalah :

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

c. Uji F

Uji F adalah untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.(Kuncoro; 2007:123). Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka kriteria pengujian adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen. Rumus Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut (GujaratI; 2009:75) :

$$r^2 = \frac{\sum(\hat{y}_i - \hat{y})^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2} = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan :

- r^2 = Koefisien determinasi
- \hat{y}_i = variabel tak bebas dugaan
- \hat{y} = nilai rata-rata dari variabel tak bebas
- ESS = *Explained Sum Squeared* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)
- TSS = *Total Sum Squear* (jumlah total kuadrat)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan tabulasi kuesioner yang telah dilakukan akan diperoleh gambaran umum penelitian yang berkaitan dengan obyek dalam penelitian ini yaitu pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten , dari obyek penelitian ini peneliti akan melakukan deskripsi diri para responden yang bekerja meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan pekerjaan. Deskripsi responden selengkapnya dapat dilihat pada bagian berikut ini :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pria	45	45%
2.	Wanita	55	55%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten yang berjenis kelamin wanita sebanyak 55 orang atau sebesar 55% dan yang berjenis kelamin pria sebanyak 45 orang atau sebesar 45%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten banyak yang berjenis kelamin wanita.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	21-25 tahun	19	19%
2.	26-30 tahun	21	21%
3.	31-35 tahun	25	25%
4.	36-40 tahun	15	15%
5.	41 tahun ke atas	20	20%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten memiliki umur 21-25 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 19%, umur 26-30 tahun sebanyak 21 orang atau sebanyak 21%, umur 31-35 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 25%, umur 36-40 tahun keatas sebanyak 15 orang atau sebesar 15%, dan umur 41 tahun ke atas sebanyak 20 orang atau sebesar 20%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten paling banyak berusia 31-35 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	48	48%
2.	SMK	52	52%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 48 orang atau sebesar 48%, dan SMK sebanyak 52 orang atau sebesar 52%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten memiliki tingkat pendidikan rata-rata SMK.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	1-2 tahun	28	28%
2.	2-3 tahun	43	43%
3.	3-4 tahun	29	29%
Jumlah		100	100%

Sumber : data primer yang telah diolah 2019

Berdasarkan deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 28% pegawai, masa kerja 2-3 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 43%, dan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 29%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra

Klaten memiliki tingkat masa kerja lebih banyak yaitu antara 2-3 tahun sebesar 43 orang.

B. HASIL UJI INSTRUMEN

1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100. Nilai r_{tabel} tersebut diperoleh dalam *r Product moment* yaitu pada nilai $r_{\alpha;n-2} = r_{0,05;44-2} = r_{0,05;44} = 0,194$. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepemimpinan (X_1) dengan 7 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1_1}	0,444	0,194	Valid
X _{1_2}	0,369	0,194	Valid
X _{1_3}	0,458	0,194	Valid
X _{1_4}	0,515	0,194	Valid
X _{1_5}	0,625	0,194	Valid
X _{1_6}	0,405	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Berdasarkan Tabel IV.5, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.194.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berkaitan dengan kinerja pegawai yang terletak pada butir angket sebagai berikut ; X_{1_5}, X_{1_4} dan X_{1_3}.

b. Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2_1}	0,485	0,194	Valid
X _{2_2}	0,525	0,194	Valid
X _{2_3}	0,611	0,194	Valid
X _{2_4}	0,649	0,194	Valid
X _{2_5}	0,471	0,194	Valid
X _{2_6}	0,370	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV.6, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Motivasi memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.194.

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor dominan

tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berkaitan dengan Kinerja Pegawai yang terletak pada butir angket sebagai berikut ; X_{2_4} dan X_{2_3} dan X_{2_2}.

c. Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Komitmen (X₃) dengan 6 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X₃)

Item Pertanyaan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
X _{3_1}	0,375	0,194	Valid
X _{3_2}	0,428	0,194	Valid
X _{3_3}	0,558	0,194	Valid
X _{3_4}	0,508	0,194	Valid
X _{3_5}	0,433	0,194	Valid
X _{3_6}	0,351	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kompensasi memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.194 .

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Komitmen berkaitan dengan Kinerja Pegawai yang terletak pada butir angket sebagai berikut ; X_{3_3} dan X_{3_4} dan X_{3_5}.

d. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,500	0,194	Valid
Y_2	0,572	0,194	Valid
Y_3	0,654	0,194	Valid
Y_4	0,381	0,194	Valid
Y_5	0,467	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel IV.8, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0.194 .

Dari uji validitas dapat disimpulkan bahwa terdapat skor dominan dari masing-masing variabel penelitian, skor dominan tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai membentuk sikap yang dominan yang terletak pada butir angket sebagai berikut : Y_3 dan Y_2 dan Y_1.

2. Pengujian Reliabilitas

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,733	0.60	<i>Reliabel</i>
Motivasi	0,772	0.60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi	0,710	0.60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	0,745	0.60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada table IV.9 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu Kepemimpinan, Disipli Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah *Reliabel*.

C. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel IV.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27769131
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,065
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,884
Asymp. Sig. (2-tailed)		,415

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas pada table IV.10 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0,884 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,415 > 0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolienaritas

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,125	2,560		3,955	,000		
	Kepemimpinan	-,130	,091	-,143	-1,427	,157	,801	1,248
	Disiplin Kerja	,289	,089	,337	3,253	,002	,745	1,341
	Komitmen	,270	,091	,292	2,956	,004	,821	1,218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji multikolienaritas pada Tabel IV.11 , dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolienaritas antar variabel independen

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,166	1,329		3,134	,002
	Kepemimpinan	-,082	,047	-,192	-1,720	,089
	Disiplin Kerja	,022	,046	,054	,467	,642
	Komitmen	-,033	,047	-,076	-,689	,492

a. Dependent Variable: Absut

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel IV.12 menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel IV.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,481 ^a	,231	,207	2,313	1,817

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah. 2019

Dari Tabel IV.13 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.817. angka ini berada diantara -2 sampai +2, berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variabel, atau dengan kata lain semua variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah autokorelasi.

D. HASIL UJI HIPOTESIS

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,125	2,560		3,955	,000		
	Kepemimpinan	-,130	,091	-,143	-1,427	,157	,801	1,248
	Disiplin Kerja	,289	,089	,337	3,253	,002	,745	1,341
	Komitmen	,270	,091	,292	2,956	,004	,821	1,218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV.14 diperoleh hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,125 - 0,130X_1 + 0,289X_2 + 0,270X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa :

- a) Nilai Konstanta sebesar 10,125 artinya jika variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen) dianggap sama dengan nol maka kinerja pegawai adalah positif, yang berarti kinerja pegawai meningkat
- b) Nilai $\beta_1 = -0.130$, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan asumsi variabel kepemimpinan sama dengan nol atau konstan.
- c) $\beta_2 = 0.289$, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan asumsi variabel disiplin kerja sama dengan nol atau konstan.
- d) $\beta_3 = 0.270$, menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya apabila komitmen ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan asumsi variabel komitmen sama dengan nol atau konstan.

2. Hasil Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen: variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen secara parsial terhadap variabel dependen: kinerja karyawan. Hasil Uji t, nampak dalam pembahasan dibawah ini :

Tabel IV.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,125	2,560		3,955	,000		
	Kepemimpinan	-,130	,091	-,143	-1,427	,157	,801	1,248
	Disiplin Kerja	,289	,089	,337	3,253	,002	,745	1,341
	Komitmen	,270	,091	,292	2,956	,004	,821	1,218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV.15 menunjukkan bahwa :

1) Uji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai $t_{hitung} - 1,427$ dengan taraf signifikan sebesar $0,157 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 1 tidak terbukti).

2) Uji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai $t_{hitung} 3,253$ dengan taraf signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesis 2 terbukti).

3) Uji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen mempunyai t_{hitung} 2,956 dengan taraf signifikan sebesar $0.004 < 0.05$, maka H_0 ditolak berarti variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hipotesa 3 terbukti).

3. Hasil Uji F

Tabel IV.16
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,560	3	51,520	9,630	,000 ^a
	Residual	513,600	96	5,350		
	Total	668,160	99			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel IV.16 diperoleh nilai F sebesar 9,630 dan nilai signifikan sebesar 0.000. karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%), maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen secara bersama-sama terhadap variabel dependen: Kinerja Pegawai.

4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,481 ^a	,231	,207	2,313	1,817

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji R^2 pada Tabel IV.17 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0.207, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,7%. Dengan demikian maka variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen sebesar 20,7% mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, kompetensi.

E. Pembahasan

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan $0,157 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak maka H_1 tidak terbukti, variabel kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Hal ini PT Kusuma Nanda Putra Klaten tidak meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan dari kepemimpinan, jadi apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten tidak meningkat dengan asumsi Disiplin Kerja dan Komitmen konstan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Theo Garcia dan Amron (2014) yang menyatakan temuannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_2 terbukti, variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Hal ini PT Kusuma Nanda Putra Klaten meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan dari disiplin kerja, jadi apabila

Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten meningkat dengan asumsi Kepemimpinan dan Kompetensi konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mustakim (2011) yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan.

Hasil perhitungan Uji t diperoleh nilai signifikan untuk variabel komitmen $0.004 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_3 terbukti, variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kusuma Nanda Putra Klaten. Hal ini PT Kusuma Nanda Putra Klaten meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan dari komitmen jadi apabila Komitmen ditingkatkan maka kinerja pegawai PT Kusuma Nanda Putra Klaten meningkat dengan asumsi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Theo Garcia dan Amron (2014) yang menyatakan temuannya bahwa komitmen berpengaruh signifikan.

Hasil perhitungan Uji F diperoleh dari pengaruh variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen) secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F didapatkan nilai sebesar 9,630 signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel antara kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kusuma Nanda Putra Klaten.

Dengan demikian jika kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen ditingkatkan maka kinerja pegawai di PT Kusuma Nanda Putra Klaten meningkat. Hasil Uji R^2 sebesar 0.207 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan

komitmen mampu memberikan kontribusi sebesar 20,7% terhadap kinerja pegawai di PT Kusuma Nanda Putra Klaten, sedangkan sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, kompetensi. dan lain-lain.

F. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data, maka dapat disusun implikasi manajerial penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila didiplin kerja ditingkatkan maka semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten.

Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel disiplin kerja, skor yang dominan menunjukkan bahwa kebiasaan karyawan yang berkaitan dengan didiplin kerja menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persespi kinerja , dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket ; X_{2_4}, X_{2_3}, dan X_{2_2}. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu :

- a. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- b. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar selalu mematuhi aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar selalu bekerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Komitmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila komitmen semakin di tingkatkan maka efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pengaruh peningkatan komitmen signifikan

Dari uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel kompensasi, skor yang dominan menunjukkan bahwa kebiasaan pegawai yang berkaitan dengan kompensasi menunjukkan atau membentuk sikap yang dominan membentuk persepsi kinerja pegawai, dan skor dominan tersebut terletak pada butir angket ; X_{3_3}, X_{3_4}, dan X_{3_5}. Selanjutnya langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu :

- a. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- b. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- c. Pegawai PT. Kusuma Nanda Putra agar bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kusuma Nanda Putra Klaten. Artinya apabila

kepemimpinan ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai di PT. Kusuma Nanda Putra Klaten. Kondisi ini menggambarkan sikap pegawai bahwa kepemimpinan dalam hal berkaitan dengan kebijakan cukup mempertahankan atau tidak perlu merubah gaya kepemimpinan yang telah ada, karena jika diubah gaya dalam memimpin tidak efektif, karena dampaknya negatif terhadap kinerja pegawai

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan variabel disiplin kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil Uji F menunjukkan hasil 9,630 dengan signifikansi 0,000. Maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen: kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen secara bersama-sama terhadap variabel dependen: kinerja pegawai.
4. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,207 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen sebesar 20,7% mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi, kompetensi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya kesalahan atau ketidakmampuan responden dalam menjawab pertanyaan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen, belum mampu memprediksi secara sempurna terhadap kinerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut tampak dalam hasil uji Determinasi atau R^2 menunjukkan 0,207 dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komitmen, sebesar 20,7% menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya, 79,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

C. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT. Kusuma Nanda Putra Klaten antara lain:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, saran yang direkomendasikan antara lain sebagai berikut:
 - a. Pegawai agar berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
Misalnya: PT Kusma Nanda Putra menentukan target produksi, maka

pegawai harus konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- b. Pegawai agar selalu mematuhi aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: PT Kusuma Nanda Putra menerapkan aturan, perintah, atau sanksi yang berlaku, agar pegawai bekerja lebih disiplin
- c. Pegawai agar selalu bekerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan. Misalnya: PT Kusuma Nanda Putra menerapkan kebijakan wajib absensi, agar pegawai masuk kerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai, saran yang direkomendasikan antara lain sebagai berikut:

- a. Pegawai agar bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Misalnya: PT Kusuma Nanda Putra melibatkan para pegawainya dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan bersama. Hal ini akan menghasilkan pegawai yang merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi sehingga para pegawai dapat ikut melaksanakan kegiatan bersama apa yang menjadi kepentingan organisasi.
- b. Pegawai agar mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Misalnya: PT Kusuma Nanda Putra membuat tujuan organisasi, yang mencakup beberapa tujuan para pegawai atau dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasi, hal ini akan menghasilkan suasana yang saling mendukung

antara pegawai dengan organisasi, sehingga pegawai akan percaya tujuan organisasi disusun di dalamnya termasuk memenuhi kebutuhan mereka.

- c. Pegawai agar bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri. Misalnya: PT Kusuma Nanda Putra mengapresiasi hasil kinerja para pegawainya dengan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga pegawai akan memiliki kemauan dan dorongan diri sendiri serta lebih berkomitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Churchill, Gilbert A. & Dawn Iacobucci. 2005. *Marketing Research: Methodological Foundations*, 9c, South-Western, Ohio, USA.
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometric 5th Edition*. New York: McGraw –Hill.
- Davis, Gordon B. 2002 *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: PPM.
- Dessler, Gary. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Garcia, Theo & Amron. 2014. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Habibah. 2001, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37.
- Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPF.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Huson, M. Ali. 2015. *Pengaruh Koitmen Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spinning III PT. Apac Inti Corpora*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan. Kompetitif?*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
- Mustakim. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries Di Semarang*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Reydonizar, Ricky. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Pekalongan: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Performance appraisal*. Edisi Kedua. Jakarta: Jasa Grafindo Persada
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setianingrum, D. Rini. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Sugiyono. 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dkk. 2003. *Manajemen Perusahaan Suatu Pendekatan Operatif dan Sistem Informasi*. Bandung: Buana Nusantara.
- Widyaningrum, W. Titis. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lokatex Pekalongan*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Bagian :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Memohon waktu Bapak/Ibu/Sdr mengisi kesioner dengan baik.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia menurut pendapat Bapak/ Ibu/Sdr.

Sangat Setuju	(SS)	: Skor 5
Setuju	(S)	: Skor 4
Netral	(N)	: Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	: Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Skor 1
3. Beri tanda (✓) pada jawaban yang di anggap paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr alami.
4. Tanda (*) pada identitas responden pilih salah satu dari keterangan tersebut.

C. Angket Penelitian

1. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Butir Pernyataan	Pilihan jawaban nilai				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Saya selalu mengutamakan kuantitas kerja yang saya hasilkan.					
2.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah optimal.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					

2. Kepemimpinan (X₁)

No	Butir Pernyataan	Pilihan jawaban nilai				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Pemimpin tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.					
2.	Pemimpin memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.					
3.	Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.					
4.	Pemimpin berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor					

	terjadi kondisi ketidak harmonisan diantara para karyawan.					
5.	Pemimpin berbicara menggunakan bahasa santun kepada bawahannya					
6.	Pemimpin memberikan pujian kepada bawahannya atas hasil kerja yang baik.					

3. Disiplin Kerja (X₂)

No.	Butir Pernyataan	Pilihan jawaban nilai				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Setiap berangkat kerja saya selalu berusaha untuk tidak terlambat					
2.	Saya selalu bekerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu mematuhi aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5.	Bagi saya target pekerjaan adalah hal yang paling utama.					
6.	Saya selalu melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah saya lakukan.					

4. Komitmen (X3)

No.	Butir Pernyataan	Pilihan jawaban nilai				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1.	Saya mempunyai dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota.					
2.	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Saya bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.					
4.	Saya mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.					
5.	Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri.					
6.	Saya selalu bekerja walaupun pimpinan tidak ada di kantor.					