

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu Anoraga (2009) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi, sedangkan menurut Siagian (2013) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam rangka mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sifat dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk tunduk dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta bersedia mendapatkan penghargaan maupun sanksi atas apa yang telah dilakukan dalam rangka mendukung organisasi untuk mencapai visi misinya.

Sastrohadiwiry (2003) menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Doelhadi (2001) pada dasarnya disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sifat taat kepada aturan menjadi dasar disiplin, tidak melihat baik buruknya disiplin itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan - aturan dan norma - norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Levine (1985) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan dan perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan – keputusan yang ditetapkan, peraturan – peraturan, nilai – nilai pekerjaan dan tingkah laku karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku taat terhadap aturan yang berlaku di dalam perusahaan/ organisasi tempatnya bekerja serta mau menerima konsekuensi yang berlaku jika terjadi pelanggaran/ tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

2.1.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan melekat (Waskat)

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

f. Sanksi atau hukuman

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi/ hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

Menurut Kartono (2002) bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu:

- a. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin.
- b. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya.
- c. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kedisiplinan.
- d. Pegawai yang tidak merasa aman. Pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplinan para karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, besar/ kecilnya pemberian kompensasi, keadilan dalam balas jasa dan pemberian hukuman, ada/ tidaknya pengawasan pimpinan, sanksi, ada/ tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan serta keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada/ tidaknya perhatian kepada para karyawan, nilai sosial mengenai kedisiplinan, faktor pribadi individu, kondisi ekonomi perusahaan serta kondisi aman yang dirasakan pegawai.

2.1.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Sutrisno (2009) dikemukakan beberapa pendapat pelaksanaan disiplin kerja seperti halnya Tohardi mengemukakan, disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

2.1.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2014) menjelaskan terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan dan kebutuhan baru di luar hukuman, adapun asumsi pendekatan ini yaitu :
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - c. Keputusan – keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta – faktanya.
 - d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
2. Disiplin dengan tradisi, yaitu dengan cara memberikan hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini yaitu :
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan. Pendekatan ini diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahap pemberian hukuman, tetapi lebih bersifat pembinaan. Adapun asumsi pendekatan ini yaitu :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman akan tetapi lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.5 Aspek-aspek Disiplin kerja

Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan kepada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan kepada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (1997) mengemukakan bahwa sejauh mana pemimpin dikatakan transformasional dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pimpinan tersebut berhadapan dengan karyawan. Pemimpin transformasional memiliki sikap kharismatik dan peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya. Kepemimpinan transformasional menurut Dessler (2001) diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam sikap dan asumsi dari para pengikutnya serta membangun komitmen untuk misi, sasaran dan strategi organisasi. Pemimpin transformasional adalah seseorang yang membawa perubahan, inovasi dan kewirausahaan.

Thoha (2001) Kepemimpinan transformasional dikategorikan sebagai pemimpin demokratis dikarenakan hubungan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Wutun (2001) kepemimpinan transformasional adalah sebagai kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2002) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi bawahan untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberi perhatian yang lebih baik terhadap bawahan dan mampu merubah kesadaran bawahannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara baru. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu individu yang memiliki sikap memimpin yang dapat memberikan pengaruh baik untuk karyawan – karyawannya sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kartono (2002) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri – ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menjadi faktor penentu dalam kesehariannya bersikap dan bertindak.

2.2.3 Aspek - aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1997) terdapat beberapa aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional, yaitu :

a. Idealized Influenced

Pengaruh idealisasi dilakukan dengan berkomunikasi langsung kepada karyawannya dengan tujuan memberi pengaruh dalam menekankan pentingnya nilai – nilai dan asumsi – asumsi, pentingnya komitmen dan keyakinan – keyakinan serta perlu memiliki tekad untuk mencapai tujuan dan mempertimbangkan akibat – akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya akan cita – cita, keyakinan – keyakinan dan nilai – nilai hidupnya. Pemimpin ini menghindari penggunaan kekuatan (power) untuk keuntungan pribadi.

b. Inspirational Motivation

Perilaku para pemimpin transformasional memotivasi dan memberikan inspirasi kepada sekelilingnya dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaan bawahannya. Pemimpin mengkomunikasikan visi – visinya, menggunakan simbol – simbol untuk memikat usaha – usaha bawahannya dan menjadi model perilaku yang sesuai. Semangat dan optimism kelompok dibangkitkan. Pemimpin menarik para bawahan untuk terlibat dalam memandang masa depan yang lebih baik. Pemimpin mengkomunikasikan dengan jelas tentang harapan – harapannya yang harus dicapai oleh bawahan dan juga menunjukkan komitmen terhadap tujuan – tujuan serta visi organisasi.

c. Intellectual Stimulating

Para pemimpin transformasional merangsang upaya – upaya bawahannya agar bersikap inovatif dan kreatif dengan bertanya tentang asumsi – asumsi, merangkai kembali masalah – masalah dan melakukan pendekatan terhadap situasi lama dengan cara – cara yang baru. Tidak ada kritik di muka umum terhadap individu – individu yang membuat kekeliruan. Pemecahan masalah dengan gagasan baru dan kreatif sangat diharapkan dari bawahan. Bawahan didorong untuk mencoba pendekatan – pendekatan baru dan gagasan baru tanpa kritik bila berbeda dengan gagasan pemimpinnya. Dengan begitu, bawahan diharapkan mampu mengembangkan kemampuannya untuk memahami dan memecahkan masalah secara kreatif, inovatif dan mandiri terhadap masalah – masalah yang dihadapi.

d. Individualized Consideration

Para pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus untuk tiap – tiap kebutuhan individu dalam berprestasi dan berkembang dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Para bawahan dan rekan kerja dikembangkan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Para pemimpin juga menunjukkan bahwa mereka dapat menerima perbedaan individual. Mereka mendorong komunikasi dua arah intens dengan bawahan yang bersifat pribadi. Pemimpin adalah pendengar yang efektif. Pemimpin mendelegasikan tugas – tugas agar bawahan dapat berkembang. Pendelegasian tugas – tugas di monitor untuk melihat apakah bawahan membutuhkan tambahan pengarahan atau dukungan dan juga menilai kemajuan bawahannya.

e. Attribute Charisma

Pemimpin yang memiliki ciri kepemimpinan kharismatik memperlihatkan perilaku yang mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi. Sebagai pemimpin dirinya rela berkorban demi kepentingan perusahaan. Pemimpin yang mampu memberi kesan kepada bawahannya sehingga patut dihargai. Pemimpin tersebut percaya kemampuannya sehingga ia selalu bersikap tenang menghadapi situasi kritis. Ia dapat berhasil menimbulkan rasa kagum, bangga dan tenang bagi bawahannya (ini berarti perilaku kharismatik dipahami sebagai kumpulan “perilaku persona”). Pemimpin seperti ini mampu dijadikan telada bagi bawahannya dan idola bawahannya. Melalui proses ini pemimpin transformasional dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) adalah faktor kepemimpinan. Pemimpin sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Karakteristik pemimpin tersebut dapat dilihat pada sosok pemimpin dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Menurut Wutun (2001) Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Anwar (2018) yang berjudul “Hubungan antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama di Sukoharjo” menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yakni ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Tingkat kepemimpinan transformasional pada karyawan bagian pengawasan dan konsultasi pelayanan pajak pratama di Sukoharjo tergolong tinggi. Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja yaitu 24.7%”.

Penelitian selanjutnya yaitu oleh Danar Aulia Tamma Fazri (2014) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser” juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Jika pemimpin menggunakan waktu untuk mengajari dan mengayomi karyawan dan juga melampaui kepentingan pribadi untuk kepentingan karyawan maka akan membawa ke peningkatan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dengan hasil yaitu terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja, maka dari itu peneliti akan menguji hipotesis “Apakah ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja” pada pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering.

2.4 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan subjek karyawan di PT. Basuki Pratama Engineering. Dalam penelitian ini kerangka berpikir akan digambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Gambar diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Ha : Terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering.

Ho : Tidak terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja pegawai di PT. Basuki Pratama Engineering

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Menurut (Periantalo, 2016) penelitian kuantitatif memiliki cara pandang deduktif, data yang dihasilkan berupa skor/ angka yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif subjek yang dibutuhkan berjumlah banyak. Data penelitian kuantitatif dianalisis melalui metode statistika yang melibatkan berbagai pengolahan data yang berbentuk angka/skor, dapat melihat gambaran frekuensi ataupun presentase dari suatu variabel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, menurut (Periantalo, 2016) penelitian korelasional adalah penelitian yang ingin melihat hubungan di antara variabel. Adapun alasan peneliti menggunakan metode korelasional karena sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu melihat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang bertujuan untuk melihat efek suatu perlakuan terhadap suatu hal tertentu, ia tidak di pengaruhi oleh yang lain, tetapi memengaruhi yang lain. Sedangkan, variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Periantalo, 2016).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

- a. Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran tersebut dioperasionalkan melalui indikator *Idealized Influenced* (Pengaruh Idealisasi), *Inpirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulating* (Rangsangan Intelektual), *Individualized Consideration* (Perhatian pada Individu) dan *Attribute Charisma* (Kharisma).

3.3.2 Definisi Operasional Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkah laku patuh dan taat terhadap aturan dan tata tertib yang diukur melalui aspek kehadiran, ketaatan kepada peraturan kerja, ketaatan kepada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Periantalo, 2016) populasi adalah subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Basuki Pratama Engineering Plant 1 lokasi Jakarta sebanyak 136 karyawan. Alasan pemilihan lokasi pada penelitian ini dikarenakan lokasi ini merupakan lingkup tempat bekerja penulis. Selain itu juga karena peneliti ingin mengetahui penyebab perilaku tidak disiplin pada karyawan di PT. Basuki Pratama Engineering.

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian ini berjumlah 136 karyawan. Teknik yang dipilih dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan penulis menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu karena jumlah populasi sedikit sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil keseluruhan dari populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil subjek dengan kriteria :

1. Bekerja di PT. Basuki Pratama Engineering
2. Pekerja *non managerial*

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data demi tujuan tertentu. Instrumen adalah jiwa dari suatu kegiatan survei, evaluasi maupun kegiatan ilmiah. Instrumen merupakan sumber dari data apa yang akan diteliti sehingga harus mencerminkan variabel yang diteliti. Tanpa adanya instrument, penelitian tersebut tidak ada artinya. Peneliti perlu benar-benar memahami tentang instrument apa yang sebaiknya digunakan dalam penelitian tersebut. Instrumen merupakan alat untuk memotret variabel penelitian dari berbagai sisi, merupakan senjata utama dalam suatu penelitian ilmiah (Periantalo, 2016).

Secara umum terdapat beberapa jenis instrumen penelitian yang dapat digunakan oleh seorang peneliti, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis instrumen berupa *skala*. Skala merupakan instrumen untuk mengungkap konstruk yang bersifat afektif melalui item yang tersirat. Item-item yang berada dalam skala dibuat sedemikian rupa sehingga tidak diketahui makna oleh subjek sehingga subjek berespon secara natural. Skala bersumber dari berbagai teori sehingga dibentuk komponen, indikator perilaku sampai dengan item (Periantalo, 2016). Alasan peneliti menggunakan instrument penelitian berupa skala adalah karena berkaitan dengan biaya, tenaga dan

waktu peneliti yang relative singkat sehingga memungkinkan peneliti lebih mudah dalam mengambil data dibandingkan dengan menggunakan metode lain seperti observasi dan wawancara. Selain itu penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka untuk keperluan analisis data lebih mudah dengan menggunakan skala.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berjenis skala *Likert*. Skala likert merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian ilmiah sosial yang diperkenalkan pertama kali oleh Rensis Likert. Skala likert berlaku untuk konstruk linear, terdapat dua jenis item dalam skala ini, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* mendukung konstruk yang hendak di ungkap, sementara item *unfavorable* merupakan negasi dari konstruk yang hendak diungkap (Periantalo, 2016). Hal tersebut akan berdampak pula pada cara pemberian skor.

Tabel 3.1

Distribusi Penyebaran Skor *Favorable* dan *Unfavorable* Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Tabel 3.2
Blue print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Indikator	Letak Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Idealized Influences</i>	Menekankan pentingnya komitmen	1, 21	11, 31
	Mempertimbangkan akibat dari keputusan yang diambil	12, 32	2, 22
<i>Inspirational Motivation</i>	Membangkitkan semangat dan optimisme	3, 23	13, 33
	Mampu memberikan gagasan	14, 34	4, 24
<i>Intellectual Stimulation</i>	Merangsang sikap inovatif dan kreatif bawahan	5, 25	15, 35
	Melatih bawahan memecahkan masalah	16, 36	6, 26
<i>Individualized Consideration</i>	Memperlakukan individu dengan baik	7, 27	17, 37
	Memberikan perhatian kepada bawahan	18, 38	8, 28
<i>Attribute Charisma</i>	Mendahulukan kepentingan organisasi	9, 29	19, 39
	Teladan bagi bawahan	20, 40	10, 30

Tabel 3.3
Blue print Skala Disiplin Kerja

Aspek	Indikator	Letak Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Kehadiran</i>	Disiplin waktu	1, 21	11, 31
	Intensitas kehadiran	12, 32	2, 22
<i>Ketaatan Kepada Peraturan Kerja</i>	Mematuhi peraturan	3, 23	13, 33
	Tertib dalam berpakaian	14, 34	4, 24
<i>Ketaatan Kepada Standar Kerja</i>	Konsisten terhadap pencapaian kerja	5, 25	15, 35
	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	16, 36	6, 26
<i>Tingkat Kewaspadaan Tinggi</i>	Berhati – hati dan penuh perhitungan	7, 27	17, 37
	Teliti dalam bekerja	18, 38	8, 28
<i>Bekerja Etis</i>	Bersikap sopan	9, 29	19, 39
	Terhindar dari tindakan indisipliner	20, 40	10, 30

3.5.2 Validitas dan Reliabilitas

3.5.2.1 Validitas

Menurut (Periantalo, 2016) validitas diartikan sejauh mana alat ukur dikatakan valid tidaknya tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Validitas adalah syarat utama dan wajib untuk semua alat ukur.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi, menurut Haynes dalam (Azwar, 2013) validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen alat ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kesesuaian aitem dengan apa yang ingin diukur.

3.5.2.2 Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan keakuratan skor (angka) yang dihasilkan oleh instrumen tersebut. Skor reliabilitas bergerak dari 0 s.d. 1. Skor 1 menunjukkan bahwa 100% hasil pengukuran instrument tersebut adalah akurat. Skor reliabilitas 0,8 dinilai bagus untuk suatu alat ukur psikologi dan untuk keperluan penelitian, skor reliabilitas 0,7 sudah dinilai memuaskan (Periantalo, 2016).

3.6 Hasil Analisis Instrumen

3.6.1 Uji Coba Skala

Uji coba skala dalam penelitian ini menggunakan korelasi dengan skala interval dan dibantu dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 20.0

3.6.1.1 Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan data hasil uji coba (*try out*) pada 40 responden yaitu karyawan/i di PT. Basuki Pratama Engineering, dapat diketahui bahwa dari 40 aitem pernyataan pada skala gaya kepemimpinan transformasional, terdapat 7 aitem yang tidak valid, dikarenakan aitem memiliki nilai validitas <0.300 . Sehingga aitem pernyataan yang tersisa sebanyak 33 aitem yang dinyatakan valid. Berikut adalah table *blueprint* skala gaya kepemimpinan transformasional :

Tabel 3.4
Blue print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional setelah dilakukan uji coba

Aspek	Indikator	Letak Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Idealized Influences</i>	Menekankan pentingnya komitmen	1, 21	31
	Mempertimbangkan akibat dari keputusan yang diambil	12, 32	2, 22
<i>Inspirational Motivation</i>	Membangkitkan semangat dan optimisme	3, 23	13
	Mampu memberikan gagasan	14, 34	4, 24
<i>Intellectual Stimulation</i>	Merangsang sikap inovatif dan kreatif bawahan	5	15, 35
	Melatih bawahan memecahkan masalah	16, 36	26
<i>Individualized Consideration</i>	Memperlakukan individu dengan baik	7, 27	37
	Memberikan perhatian kepada bawahan	18, 38	8, 28
<i>Attribute Charisma</i>	Mendahulukan kepentingan organisasi	29	39
	Teladan bagi bawahan	20, 40	10, 30

3.6.1.2 Skala Disiplin Kerja

Berdasarkan data hasil uji coba (*try out*) pada 40 responden yaitu karyawan/i di PT. Basuki Pratama Engineering, dapat diketahui bahwa dari 40 aitem pernyataan pada skala gaya kepemimpinan transformasional, terdapat 9 aitem yang tidak valid, dikarenakan aitem memiliki nilai validitas <0.300 . Sehingga aitem pernyataan yang tersisa sebanyak 31 aitem yang dinyatakan valid. Berikut adalah table *blueprint* skala disiplin kerja :

Tabel 3.5

***Blue print* Skala Disiplin Kerja setelah dilakukan uji coba**

Aspek	Indikator	Letak Item	
		Favorable	Unfavorable
<i>Kehadiran</i>	Disiplin waktu	1, 21	11, 31
	Intensitas kehadiran	-	2, 22
<i>Ketaatan Kepada Peraturan Kerja</i>	Mematuhi peraturan	3, 23	13, 33
	Tertib dalam berpakaian	14, 34	4, 24
<i>Ketaatan Kepada Standar Kerja</i>	Konsisten terhadap pencapaian kerja	5, 25	15
	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	16, 36	-
<i>Tingkat Kewaspadaan Tinggi</i>	Berhati – hati dan penuh perhitungan	7, 27	17, 37
	Teliti dalam bekerja	18, 38	8
<i>Bekerja Etis</i>	Bersikap sopan	9	39
	Terhindar dari tindakan indisipliner	20	10, 30

3.6.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 3.6 Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.747	.945	41

Pada skala gaya kepemimpinan transformasional, nilai *Cronbach's Alpha* yang di dapat adalah sebesar 0.747 dengan kategori reliabel.

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.725	.888	41

Pada skala disiplin kerja, nilai *Cronbach's Alpha* yang di dapat adalah sebesar 0.725 dengan kategori reliabel.

Berdasarkan tabel reliabilitas *Cronbach's Alpha* di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel, karena >0.700 . Maka Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.7 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015), analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah dengan teknik korelasi yaitu untuk mengetahui bagaimana ketergantungan suatu variabel terhadap variabel lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0. Uji normalitas dilakukan menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorov – Smirnov Test* dengan syarat $p > 0.05$ untuk data dikatakan terdistribusi normal. Kemudian dilakukan uji linearitas untuk melihat apakah kedua variabel yang dikur dengan instrumen ukur memiliki hubungan yang linear atau tidak, dengan syarat $p < 0.05$ untuk data dikatakan linear.

Teknik yang terakhir adalah uji hipotesis. Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Apakah variabel berhubungan atau tidak dan menunjukkan bagaimana arah hubungan tersebut, apakah arah positif atau negatif dan bagaimana tingkat signifikansinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Ruang Lingkup Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Basuki Pratama Engineering. Penulis memilih lokasi ini dikarenakan di PT. Basuki Pratama Engineering ditemukan fenomena yang mendasari penelitian ini. Disamping itu peneliti sendiri bekerja di PT. Basuki Pratama Engineering yang berarti memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

4.1.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pekerja *non managerial* di PT. Basuki Pratama Engineering. Peneliti mengambil secara keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian yaitu pekerja *non managerial* dari semua bagian/ *departement* di PT. Basuki Pratama Engineering.

4.2 Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan persiapan penelitian dengan meminta izin terlebih dahulu kepada kepala bagian HRD di PT. Basuki Pratama Engineering. Pada tahap persiapan, peneliti mencari informasi mengenai alur berpikir tentang topik dalam penyusunan penelitian, kemudian peneliti menentukan teori dan alat ukur yang digunakan.

Setelah menemukan alat ukur yang akan digunakan, kemudian peneliti mencoba alat ukur kepada partisipan. Tujuan dilakukan uji coba yaitu untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel. Hasil dari uji coba digunakan untuk melakukan perbaikan alat ukur dapat menghasilkan data yang tepat.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil dari penelitian ini meliputi kategorisasi subjek penelitian dan uji hipotesis penelitian, yaitu uji korelasi antar dua variabel, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Pada proses melakukan uji hipotesis,

peneliti melakukan teknik analisa tertentu yang dalam hal ini ialah uji asumsi untuk mendasari teknik statistik dan memenuhi syarat uji parametrik. Berikut ini adalah tabel hasil uji asumsi yang telah dilakukan:

Tabel 4.1
Hasil Uji Asumsi

Variabel	Normalitas	Linieritas
<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	0,051	0,000
<i>Disiplin Kerja</i>	0,072	0,000

Uji asumsi yang meliputi dua jenis pengujian, yaitu uji normalitas untuk mengetahui data terdistribusi normal dan uji linearitas antar dua variabel mendapatkan hasil seperti tabel di atas tersebut. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,051 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dan 0,072 untuk variabel disiplin kerja, artinya data pada kedua variabel terdistribusi normal karena $\rho > 0,05$. Selanjutnya pada uji linieritas, diperoleh nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada garis lurus atau linier karena $\rho < 0,05$. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka syarat uji asumsi telah terpenuhi sehingga uji hipotesis dan pengkategorisasian dapat dilakukan.

4.3.1 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini adalah menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 33 aitem valid dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Gaya kepemimpinan transformasional dapat dikategorisasikan berdasarkan perhitungan menurut Azwar (2012) berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimum} &= 33 \times 5 = 165 \\
 \text{Skor Minimum} &= 33 \times 1 = 33 \\
 \text{Range} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\
 &= 165 - 33 = 132
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoretik } (\mu) &= \text{Skor Minimum} \times 3 \\ &= 33 \times 3 = 99 \\ \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{6} \\ &= \frac{165 - 33}{6} \\ &= 22 \end{aligned}$$

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan SPSS dan Manual Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Teoretik (μ)	Standar Deviasi (σ)
<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	109	99	22

Penentuan kategori gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < \mu - 1. \sigma \\ &= 109 < 99 - 22 \\ &= 109 < 77 \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma) \\ &= (99 - 22) \leq 109 < (99 + 22) \\ &= 77 \leq 109 < 121 \\ \text{Tinggi} &= X \geq (\mu + 1. \sigma) \\ &= 109 \geq (99 + 22) \\ &= 109 \geq 121 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan kategorisasi yang telah dibuat, kategori skor *Gaya Kepemimpinan Transformasional* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Kategorisasi Skor Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Kriteria	Skor
Rendah	< 77
Sedang	77 – 121
Tinggi	> 121

Hasil kategorisasi subjek pada variabel gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan perhitungan kategorisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Kategori Skor Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	4	2.9 %
Sedang	104	76.5 %
Tinggi	28	20.6 %

Tabel diatas menunjukkan sebanyak 2.9% subjek memiliki pemimpin dengan *gaya kepemimpinan transformasional* rendah yaitu sejumlah 4 orang, selanjutnya 76.5% subjek memiliki pemimpin dengan *gaya kepemimpinan transformasional* sedang dengan banyaknya subjek berjumlah 104 orang dan sisanya yaitu 20.6% subjek sejumlah 28 orang memiliki pemimpin dengan *gaya kepemimpinan transformasional* yang tinggi.

4.3.2 Kategorisasi Disiplin Kerja

Pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini adalah menggunakan skala disiplin kerja yang terdiri dari 31 aitem valid dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Disiplin kerja dapat dikategorisasikan berdasarkan perhitungan menurut Azwar (2012) berikut ini:

$$\text{Skor Maksimum} = 31 \times 5 = 155$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimum} &= 31 \times 1 = 31 \\
 \text{Range} &= \text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} \\
 &= 155 - 31 = 124 \\
 \text{Mean Teoretik } (\mu) &= \text{Skor Minimum} \times 3 \\
 &= 31 \times 3 = 93 \\
 \text{Standar Deviasi } (\sigma) &= \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{6} \\
 &= \frac{155 - 31}{6} \\
 &= 20,6
 \end{aligned}$$

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan SPSS dan Manual Variabel *Disiplin Kerja*

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Teoretik (μ)	Standar Deviasi (σ)
<i>Disiplin Kerja</i>	112	93	20,6

Penentuan kategori *disiplin kerja* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < \mu - 1. \sigma \\
 &= 112 < 93 - 20,6 \\
 &= 112 < 72,4 \\
 \text{Sedang} &= (\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma) \\
 &= (93 - 20,6) \leq 112 < (93 + 20,6) \\
 &= 72,4 \leq 112 < 113,6 \\
 \text{Tinggi} &= X \geq (\mu + 1. \sigma) \\
 &= 112 \geq (93 + 20,6) \\
 &= 112 \geq 113,6
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan kategorisasi yang telah dibuat, kategori skor *disiplin kerja* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor Variabel *Disiplin Kerja*

Kriteria	Skor
Rendah	< 72,4
Sedang	72.4 - 113,6
Tinggi	>113.6

Hasil kategorisasi subjek pada variabel *disiplin kerja* berdasarkan perhitungan kategorisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Kategori Skor Variabel *Disiplin Kerja*

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	0	0 %
Sedang	67	49.3 %
Tinggi	69	50.7%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada subjek yang masuk kategori rendah, 49.3% subjek memiliki tingkat *disiplin kerja* sedang dengan banyaknya subjek berjumlah 67 orang dan 50.7% subjek memiliki tingkat *disiplin kerja* yang tinggi dengan banyaknya subjek berjumlah 69 orang.

4.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja, serta kekuatan hubungan diantaranya. Berdasarkan uji korelasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	136	136
VAR00002	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan taraf signifikansi (ρ) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja karena nilai signifikansi (ρ) < 0,05. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0,593 hal ini dapat diartikan bahwa kekuatan hubungan antar kedua variabel berada pada kategori kuat berdasarkan klasifikasi kekuatan korelasi (Periantolo, 2016). Koefisien korelasi yang bernilai positif menandakan bahwa arah hubungan antara kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja bersifat positif atau berbanding lurus. Hal ini diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pimpinan semakin tinggi maka disiplin kerja yang dimiliki pekerja juga semakin tinggi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak.

4.4 Pembahasan

Uji hipotesis yang dilakukan guna mengetahui adanya hubungan antara dua variabel telah dilakukan dan memperoleh hasil. Hasil uji korelasi yang telah dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* memperoleh nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar 0,593. Nilai ρ sebesar 0,000 menandakan bahwa korelasi antara variabel ada secara signifikan karena $\rho < 0,05$. Koefisien korelasi sebesar 0,593 menandakan bahwa hubungan kedua variabel bersifat kuat menurut interpretasi skor

korelasi Periantolo (2016) dan memiliki arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif menggambarkan sebuah hubungan berbanding lurus, yaitu ketika semakin tinggi *gaya kepemimpinan transformasional* yang dimiliki pimpinan, maka tingkat *disiplin kerja* juga semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *gaya kepemimpinan transformasional* dan *disiplin kerja* pekerja di PT. Basuki Pratama Engineering pun diterima. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) yang mengatakan bahwa tidak adanya hubungan antara *gaya kepemimpinan transformasional* dan *disiplin kerja* di PT. Basuki Pratama Engineering ditolak.

Berdasarkan kategorisasi yang telah dibuat, hasil skor yang diperoleh dari variabel *gaya kepemimpinan transformasional* yaitu subjek paling banyak berada di kategori sedang sedangkan hasil skor yang diperoleh dari variabel *disiplin kerja* yaitu subjek paling banyak berada di kategori tinggi. Pada variabel *gaya kepemimpinan transformasional*, didapatkan presentase 2.9% atau sejumlah 4 subjek yang memiliki pemimpin dengan tingkat *gaya kepemimpinan transformasional* rendah, sedangkan 76.5% atau sejumlah 104 subjek memiliki pemimpin dengan tingkat yang sedang dan sisanya sebanyak 20.6% atau sejumlah 28 subjek memiliki pemimpin dengan tingkat *gaya kepemimpinan transformasional* yang rendah.

Pada kategorisasi *disiplin kerja*, tidak ada subjek yang masuk kategori rendah, sebanyak 67 subjek memiliki tingkat kategori sedang dan 69 subjek masuk kategori *disiplin kerja* yang tinggi.

Dari hasil kategorisasi antara kedua variabel ini dapat diartikan bahwa pekerja *non managerial* di PT. Basuki Pratama Engineering memiliki *disiplin kerja* yang tinggi serta memiliki pemimpin dengan *gaya kepemimpinan transformasional* yang cukup tinggi.