

SKRIPSI

**PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PAKARSA Tbk,
LEMBAR**

*THE ROLE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP IN
IMPROVING EMPLOYEE WORK DICIPLINE AT
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA CO LTD, LEMBAR.*



OLEH:

NOOR HAKIM
NIM. 216120105

KONSENTRASI ENTREPRENEUR

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2020

SKRIPSI

**PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PAKARSA Tbk,
LEMBAR**

***THE ROLE OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP IN
IMPROVING EMPLOYEE WORK DICIPLINE AT
INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA CO LTD, LEMBAR.***

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram



OLEH:

NOOR HAKIM

NIM. 216120105

KONSENTRASI ENTREPRENEUR

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWA PADA PT INDOCEMENT
TUNGGAL PRAKARSA Tbk (Lembar)**

OLEH:

NOOR HAKIM

216120105

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk penelitian dan penyusunan skripsi pada Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Telah Mendapat Persetujuan Pada Tanggal, 13 Februari 2020

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Ali, M. Si
NIDN. 0806066801

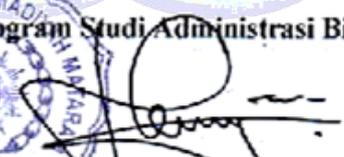
Pembimbing II



Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M. Ak
NIDN. 0807058301

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis




Lalu Hendra Maniza, S. Sos, MM
NIDN. 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWA PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk (Lembar)

Oleh:

NOOR HAKIM
216120105

Naskah Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dalam sidang ujian yang diselenggarakan :

Mataram, 13 Februari 2020

Dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S. AB) di Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram

Tim Penguji:

1. **(Dr. H. Muhammad Ali, M. Si)**
NIDN. 0806066801

(PU) (.....)

2. **(Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M. Ak)**
NIDN. 0807058301

(PP) (.....)

3. **(Drs. H. Abdurrahman, MM)**
NIDN. 0804116101

(PN) (.....)

Mengetahui,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan,


(Dr. H. Muhammad Ali, M. Si)
NIDN. 0806066801

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram:

Nama : NOOR HAKIM

NIM : 216120105

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk (Lembar)”** adalah hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, 13 Februari 2020
Yang membuat pernyataan,



NOOR HAKIM
NIM. 216120105



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
 Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
 Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
 PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noor Hakim
 NIM : 216120105
 Tempat/Tgl Lahir : Semarang, 08 Mei 1995
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Fakultas : Fiinpel
 No. Hp/Email : 081239 734 163
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Peranan Kepemimpinan Transformatonal Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Indocement Tunggal Prakarya Tbk (Lembar)

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram
 Pada tanggal : 28/02/2020

Penulis



NIM 216120105

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

RIWAYAT HIDUP

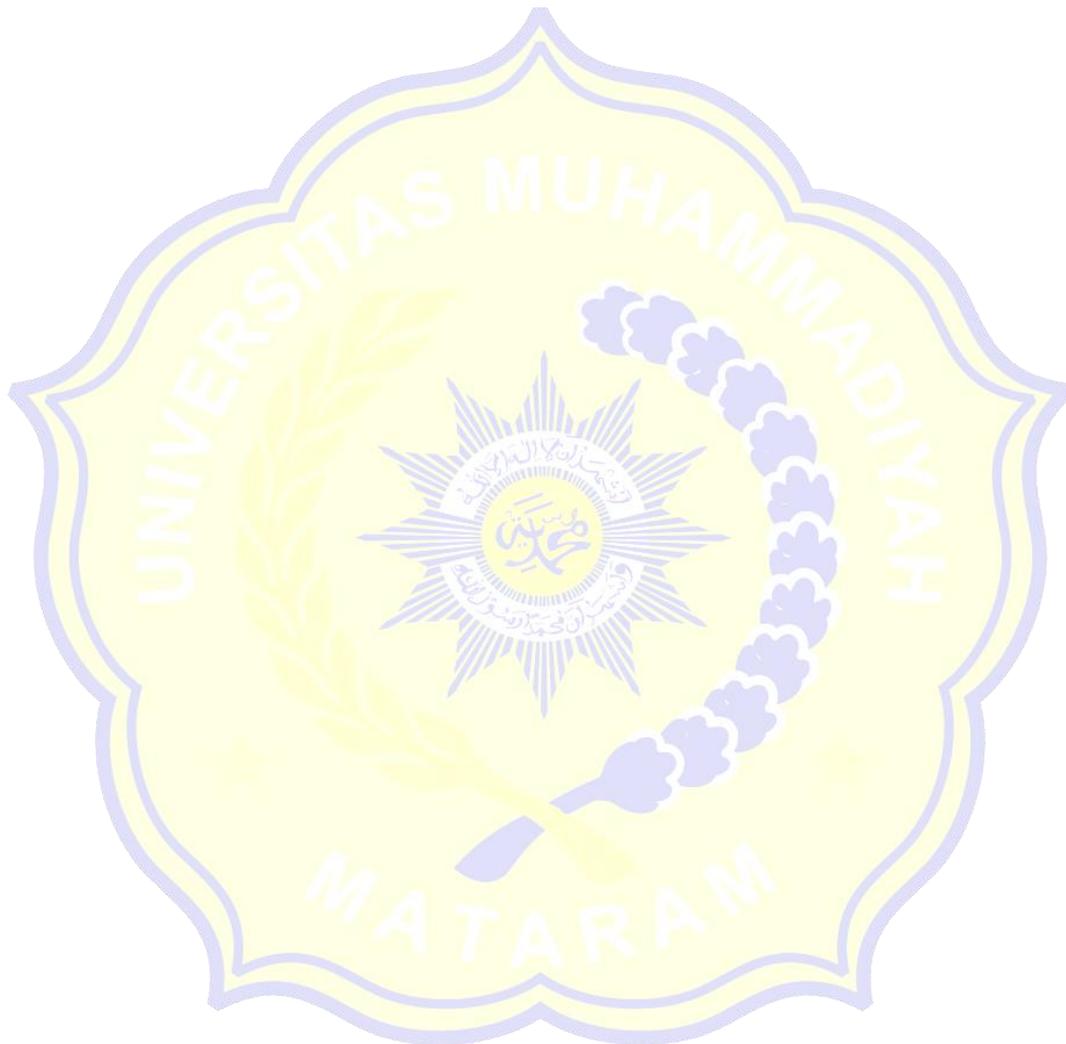


Noor Hakim, yang biasa dipanggil Hakim, lahir di Semarang, 08 Mei 1995. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Ayahanda Mardjono SH dan Ibunda Supiyah. Penulis memulai pendidikan di SD Negeri Batusari 06 Mranggen pada tahun 2001 sampai tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Mranggen dan menyelesaikan pendidikan menengah pertama pada tahun 2010. Setelah tamat dari bangku SMP, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 7 (STM Pembangunan) Semarang jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2014. Setelah menempuh pendidikan dari SD hingga SMK, penulis memutuskan untuk bekerja. Pada tahun 2014, penulis di terima di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk yang berada di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Hingga pada tahun 2016 penulis dipindah tugaskan ke Kabupaten Lembar, Lombok Barat. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan studi dan diterima di Universitas Muhammadiyah Mataram, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis.

MOTTO

“MAN JADDA WAJADA”

Siapa yang bersungguh-sungguh pasti Dia akan berhasil.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta, bapak Mardjono SH dan ibu Supiyah yang telah melahirkan dan membesarkan serta selalu memberikan do'a dan motivasi yang tiada henti.
2. Saudariku Ratri Cahyaningtyas yang selalu menjaga kedua orang tua selama aku berada di perantauan.
3. Para dosen di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, terutama para dosen pembimbing, Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E, M.Ak. dan Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.
4. Teman-teman mahasiswa administrasi bisnis kelas sore angkatan 2016.
5. Dan tak lupa kepada Kampus Universitas Muhammadiyah Mataram yang membuat seluruh cerita ini terjadi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk (Lembar)”**.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kami dari kegelapan menuju jalan yang terang, yakni agama islam.

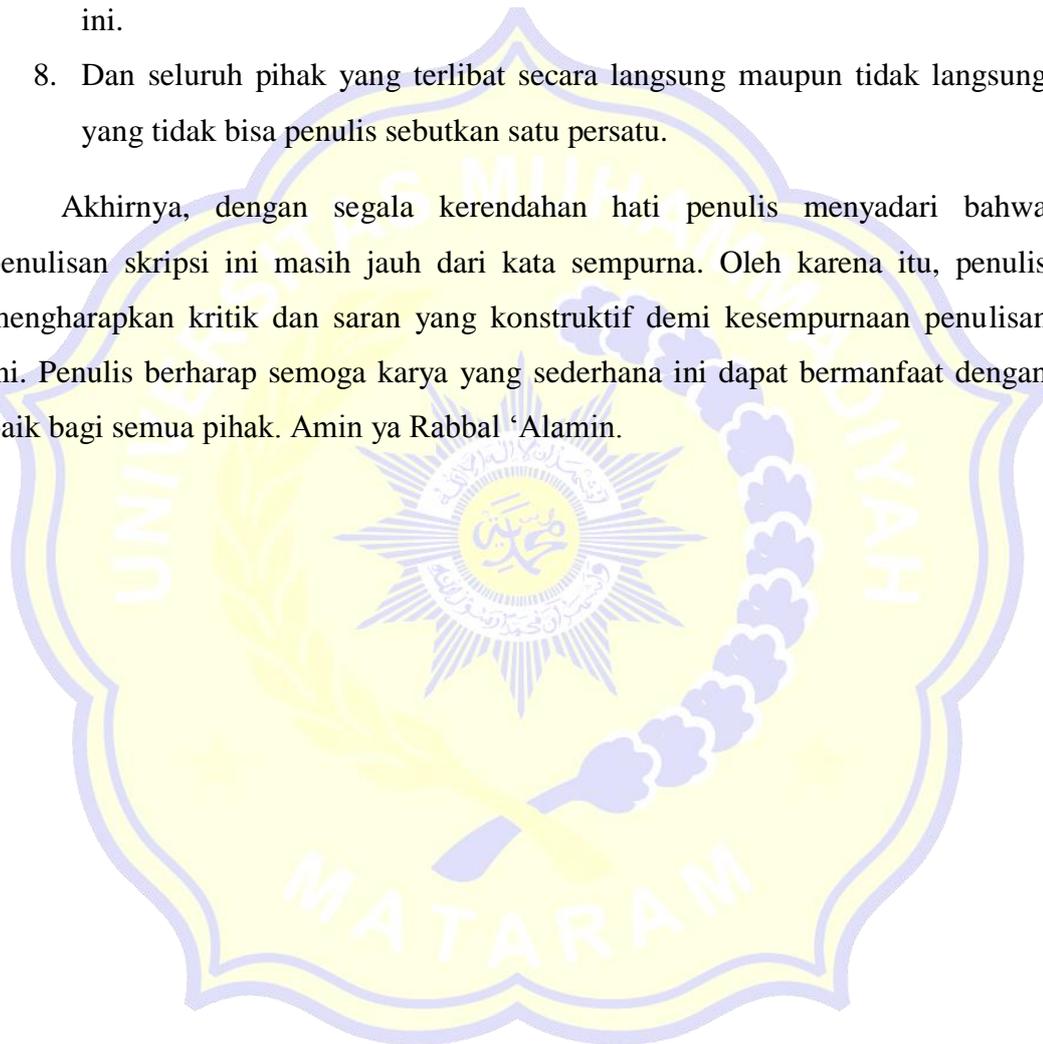
Penulis membuat penelitian skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan serta sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus dosen pembimbing utama.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM. Selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus dosen penetral.
4. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E, M.Ak. Selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus dosen pembimbing pendamping.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu,

terima kasih atas segala ilmu dan pengarahan yang telah diberikan kepada kami.

6. Kedua orang tua saya, bapak Mardjono SH dan ibu Supiyah yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan yang tiada henti.
7. Teman-teman mahasiswa kelas regular sore administrasi bisnis angkatan 2016 yang senantiasa memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Rabbal 'Alamin.



ABSTRAK

Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Lembar.

Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Ali, M. Si

Pembimbing II : Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.Ak

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin adalah penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Lembar, dan mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Objek penelitian ini adalah PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Lembar. Sampel penelitian ini terdiri dari lima responden yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Lembar telah terlaksana dengan baik. Melalui pembinaan, kedisiplinan pegawai meningkat. Akan tetapi, hambatan yang muncul adalah kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk, Lembar

ABSTRACT

The Role of Transformasional Leadership in Improving Employee Work Dicipline at Indocement Tunggal Prakarsa Co Ltd, Lembar.

Advisor I : Dr. H. Muhammad Ali, M. Si

Advisor II : Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.Ak

In an organization, the leadership factor plays an important role because the leader is the driver of the organization to achieve its goals. Dicipline is the key to an organization's success in achieving its goals. The purpose of this study is to describe the role of leadership in improving employee work dicipline at Indocement Tunggal Prakarsa Co Ltd, Lembar and identify the obstacles faced in increasing employee dicipline at the company.

This study used descriptive qualitative method. The object of this research is Indocement Tunggal Prakarsa Co Ltd, Lembar. The sample of this study consisted of five respondents who worked at the company. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data were analyzed using triangulation techniques.

The results of this study indicate that leadership at Indocement Tunggal Prakarsa Co Ltd, Lembar has been well implemented. Through coaching, employee dicipline increases. However the obstacle that arise are the lack of self-awareness and responsibility held by the employees.

Keywords: Leadership, Dicipline, Indocement Tunggal Prakarsa Co Ltd, Lembar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Kepemimpinan	12
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.1.2 Evolusi Teori Kepemimpinan.....	13
2.2.2 Disiplin Kerja.....	24
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja	25
2.2.2.3 Tujuam Disiplin Kerja	26
2.2.2.4 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	27
2.2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Subyek Penelitian.....	33
3.4 Data dan Jenis Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Analisis Data.....	37

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.	40
4.1.2 Indocement Menjadi Perusahaan Terbuka.....	42
4.1.3 Pengembangan Pabrik Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.	43
4.1.4 Visi, Misi, dan Moto Perusahaan.....	44
4.1.5 Struktur Organisasi.....	45
4.1.6 Tugas dan Fungsi Karyawan Indocement (Lembar).....	48
4.2 Data Hasil Penelitian.....	52
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.3.1 Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar).....	62
4.3.2 Hambatan-Hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar).....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69

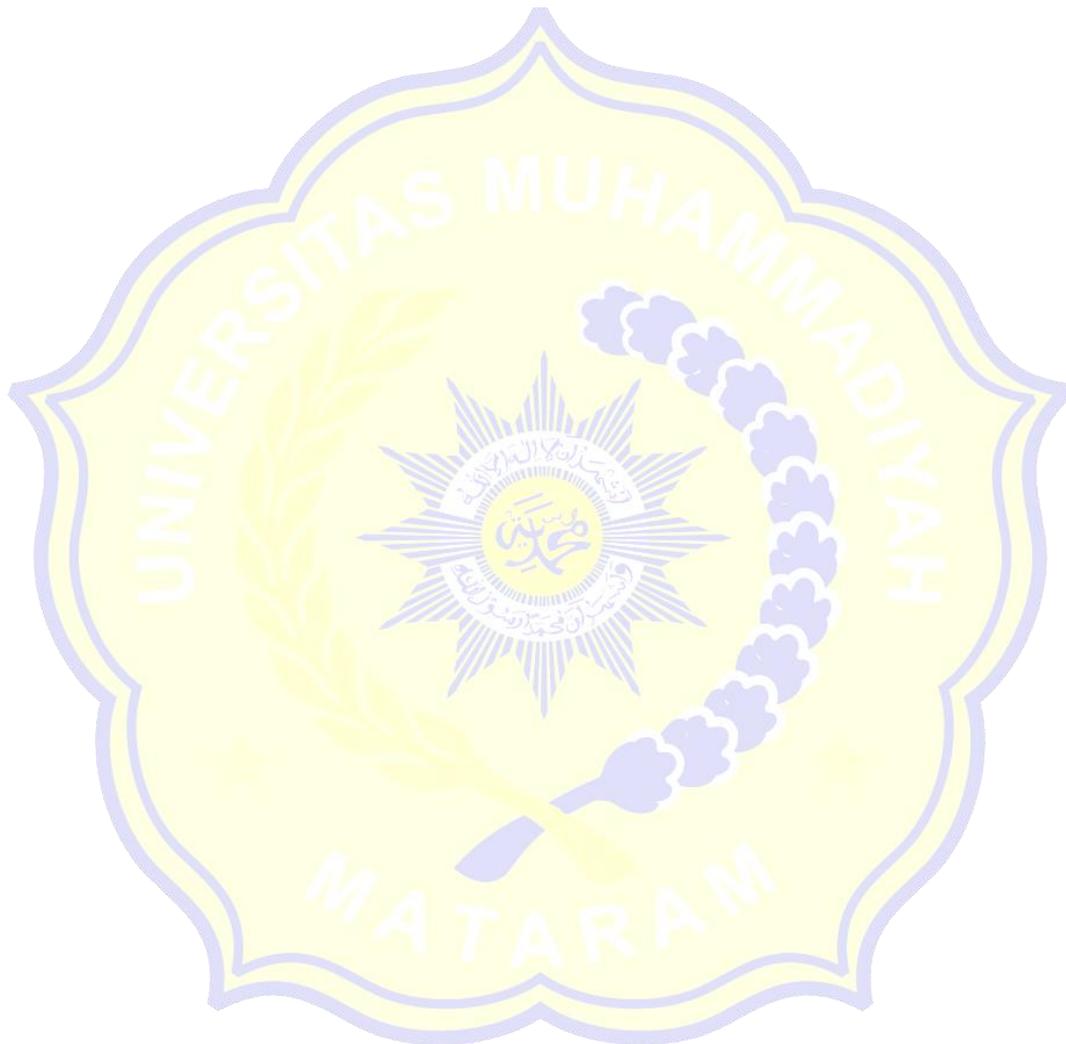
Daftar Pustaka.....	70
----------------------------	-----------

Lampiran-Lampiran

DAFTAR TABEL

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	9
--	---



DAFTAR GAMBAR

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.3.1 Kerangka Fikir 30

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.5.1.1 Struktur Organisasi PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. 46

4.5.1.2 Struktur Organisasi PT. Indocement Tunggal Prakarsa TBK. (Lembar).. 47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan salah satu perkumpulan orang-orang yang telah dibentuk dalam sebuah kelompok yang mana ini bertugas untuk saling bekerjasama demi mencapai keberhasilan dan tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi tersebut, biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu organisasi itu adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi. Dengan melihat pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi, pada era globalisasi ini dengan teknologi yang sudah sangat berkembang pesat, menuntut sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan organisasi diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang terampil dibidangnya, memiliki kemauan yang besar, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap yang bertanggung jawab, menghargai waktu, memiliki semangat tinggi dalam bekerja, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya peran SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (dalam Zakiyah 2016:2) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit di selesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat. Oleh karena itu peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Pemimpin merupakan seseorang yang berani dalam mengambil sebuah keputusan dan mempunyai jiwa yang bijaksana serta dapat memimpin untuk mencapai tujuan organisasinya. Tugas seorang pemimpin adalah dapat memahami dan menangani situasi anggotanya dan dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras. Pemimpin harus dapat mengatasi konflik-konflik yang ada, pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada semua anggotanya untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan dan menurut persepsi masing-masing yang harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi tersebut. Maka dari itu menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah karena dalam suatu organisasi harus mempunyai pemimpin yang efektif untuk mengatur jalannya suatu organisasi dan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Almitraf (2015:65) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin

yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga ada tinggi harapan pegawai mempunyai prestasi kerja yang bagus.

Standar kedisiplinan menentukan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Hal tersebut sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam pengawasan kedisiplinan pegawai. Pemimpin juga harus memberikan dukungan dan dorongan kepada pegawai, serta memudahkan pegawai berinteraksi dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya semata-mata dalam hal pekerjaan pegawai, melainkan hal yang perlu diperhatikan adalah kedisiplinan yang telah diterapkan kepada pegawainya, apakah sudah dilakukan dengan baik atau tidak. Karena disamping kinerja pegawai yang efektif dan efisien, salah satu komponen yang menjadi tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu kedisiplinan dari pegawai organisasi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka pemimpin perlu menggerakkan pegawai serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki pegawainya.

Menurut Siagian (dalam Wibowo 2013:5) Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan yang telah ditetapkan organisasi dan diharapkan dapat dipatuhi oleh pegawainya. Pendisiplinan pegawai diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha kooperatif dengan pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Almitraf (2015:66) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh Pemimpin Dalam Organisasi, peran pemimpin sangat sentral sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (1982:36) “Bahwa sukses tidaknya seseorang dalam melakukan tugas kepemimpinannya, tidak saja ditentukan oleh keterampilan teknis yang dimilikinya, namun juga ditentukan oleh keahlian dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja”. Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Maka pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar) ini dalam menegakkan dan melaksanakan kedisiplinan dan peraturan-peraturan bagi para pegawainya telah menetapkan standar peraturan kedisiplinan dalam buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Peraturan kedisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada para pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan dalam suatu organisasi dikatakan baik apabila pegawainya menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Karenanya setiap pemimpin selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik.

Wibowo (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh

karena itu, setiap pemimpin akan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai perilaku disiplin yang baik. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya apabila para bawahannya menerapkan kedisiplinan dengan baik. Untuk memelihara dan menegakkan kedisiplinan yang baik adalah suatu hal yang sulit, karena akan terdapat banyak faktor yang akan mempengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk. (Lembar)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar)?
2. Apa sajakah hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar)
2. Untuk mendeskripsikan apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar)

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam dunia kerja tentang peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Lembaga Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan. Membantu proses belajar mengajar terutama yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

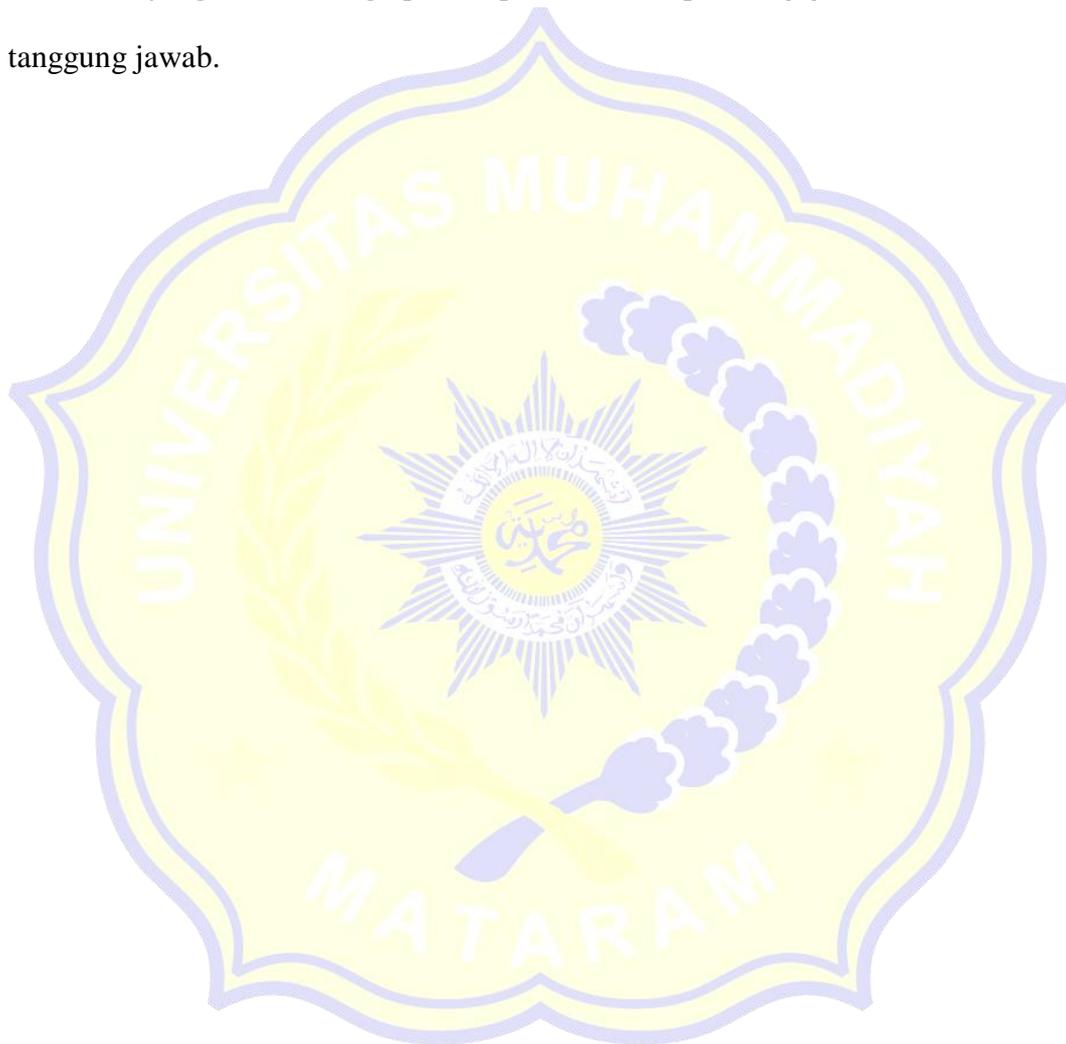
3. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan dalam menemukan dan mengembangkan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk waktu yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dalam skripsi ini, penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian yaitu tentang disiplin dalam kepemimpinan transformasional. Hal ini didasarkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi

yang lebih tinggi dengan mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan, seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk membandingkan dengan penelitian sekarang, agar penelitian sekarang menjadi lebih akurat. Dan juga menjadi sumber referensi untuk penelitian sekarang.

Sebagai salah satu referensi dalam penelitian ini digunakan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah : Hasil penelitian pertama yang dilakukan oleh M. Syarifudin Universitas Mulawarman pada tahun 2013 *eJournal Ilmu Pemerintahan Vol.1 No.3* dengan judul “Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda” dalam hal melalui kegiatan supervisi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya hasil penelitian yang kedua dilakukan oleh Sri Purwanti pada tahun 2013 *eJournal Administrasi Negara Vol.1 No.1* dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”. Penelitian ini menitik beratkan pada kendala apa saja yang menjadi penghambat peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kec. Kongbeng Kab. Kutai Timur.

Berikutnya hasil penelitian ketiga oleh Vivi Rusmawati pada tahun 2013 *eJournal Administrasi Negara Vol.1 No.2* dengan judul “Peran Kepemimpinan

Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan”. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana peran kepala sekolah yang meliputi : Kepala sekolah sebagai manajer, Kepala sekolah sebagai administrator, Kepala sekolah sebagai supervisor, Kepala sekolah sebagai pemimpin dan Kepala sekolah sebagai motivator.

Selain itu hasil penelitian oleh Kadek Yudi Prawira Jaya dan Ayu Dewi Adnyani Universitas Udayana Bali pada tahun 2015 *eJournal Manajemen Unud, Vol.4 No.9* dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali”. Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.

Tabel 2.1.1

Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Syarifudin (2013)	Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda	Metode Penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif dengan penunjukkan informan menggunakan teknik purposive	Kepemimpinan Lurah mempengaruhi disiplin kerja pegawai melalui kegiatan supervisi, tanggung jawab, inisiatif dan pembinaan dari Lurah sebagai pemimpin dari Kelurahan Pelita Kota Samarinda. Faktor yang menjadi penghambat Lurah dalam meningkatkan

			sampling	disiplin kerja pegawai adalah keadaan lingkungan sekitar dari Kelurahan Pelita Kota Samarinda yang rawan banjir.
2.	Sri Purwanti (2013)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik purposive sampling	<p>Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan membuat perencanaan dan bermusyawarah, sebagai manajer dan menciptakan kerjasama antara guru dan pegawai, sebagai pendidik dengan menyusun rencana program pembelajaran, sebagai administrator dengan mengelola sarana dan prasarana serta administrasi keuangan, motivator dengan memberikan motivasi dengan lingkungan sekolah yang kondusif.</p> <p>Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai yaitu guru dan pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga kesulitan pula dalam</p>

				meningkatkan disiplin kerjanya, serta kendala dalam sarana prasarana sekolah yang belum memadai
3.	Vivi Rusmawati (2013)	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan	<p>Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu : observasi, wawancara dan dokumentasi</p> <p>Sumber data yang digunakan yaitu teknik purpose sampling.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN 018 Balikpapan melaksanakan perannya sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerjasama dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan, sebagai supervisor dengan melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan, sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk meningkatkan kemauan guru dan membuka komunikasi dua arah, sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja.
4.	Kadek Yudi Prawira Jaya dan Ayu Dewi Adnyani (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknik analisis data	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya

		Bahasa Provinsi Bali	yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji T.	kepemimpinan otokratis. Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.
--	--	-------------------------	---	---

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang sebelumnya yaitu untuk mengetahui bagaimana peranan seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. (Lembar). Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

G U. Cleeton dan C.W Mason (1934) mengatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan mempengaruhi orang-orang dan mencapai hasil melalui himbauan emosional dan ini lebih baik dibandingkan dengan penggunaa kekuasaan.

William G.Scott (1962) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang di organisir dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Katz & Kahn (1978) mengatakan kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Rauch & Behling (1984) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.

Locke et.al. (1991) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.

Dari berbagai sudut pandang definisi kepemimpinan dari para pakar diatas semuanya mengandung pengertian yang relatif sama yaitu mempengaruhi seseorang untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan orang lain agar timbul kerja sama dengan upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.2.1.2 Evolusi Teori Kepemimpinan

a. Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat merupakan salah satu pendekatan lama dalam mempelajari tentang kepemimpinan. Thierauf, klekamp & Daniel (dalam Zakiyah 2016:14) Pemikiran ini dinamakan pemikiran "*hereditary*" (turun-temurun). Pendekatan turun-temurun menyatakan bahwa pemimpin

dilahirkan bukan dibuat, bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan pemimpin tetapi mewarisinya.

Teori ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan diwariskan, terutama oleh orang-orang dari kelas atas. Orang-orang pada zaman itu percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, tidak diciptakan (*leaders are born, not made*). Ada pula yang berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Pendekatan sifat menekankan kualitas pribadi pemimpin dan fokus terhadap atribut yang membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Karena bagaimanapun, keberhasilan suatu organisasi tergantung dari bagaimana sifat pemimpinnya.

Dalam kata lain pendekatan ini memandang bahwa kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak pada seseorang. Keberhasilan atau kegagalan seseorang pemimpin banyak ditentukan atau dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh pribadi seorang pemimpin. Sifat-sifat itu ada pada seseorang karena pembawaan dan keturunan. Jadi, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih.

b. Pendekatan Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu tampak dalam kegiatan sehari-hari, dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan dan sebagainya.

Menurut Ngalm Purwanto (dalam Ramdhani 2016) Pendekatan perilaku juga disamakan artinya dengan pendekatan gaya. Sikap dan gaya kepemimpinan itu akan tampak dalam kegiatannya sehari-hari, seperti cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, dan lain sebagainya.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

1. Kepemimpinan Otoriter

Yakni jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Orientasinya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Selain itu menurut Tannenbaum dan Schmid (dalam Ramdhani 2016) kepemimpinan ini orientasinya juga hanya diarahkan kepada tugas dan tercapainya tujuan organisasi atau lembaga.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Yakni apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Yakni apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Perilaku hubungan didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah atau banyak arah. Situasi yang dimaksud dipengaruhi oleh berbagai kondisi. Beberapa faktor dalam situasi yang mempengaruhi efektivitas pemimpin adalah: pemimpin, pengikut, rekan di posisi kunci, organisasi, tujuan jabatan, dan waktu pengambilan keputusan.

Adapun ahli yang menyebut perilaku pemimpin atau hubungannya terhadap bawahan tersebut sebagai berikut:

- a. *High task - high relation* berarti pemimpin tersebut memiliki hubungan tinggi dan orientasi tugas yang tinggi juga.

- b. *High task - low relation*, pemimpin tersebut memiliki orientasi tugas yang tinggi, tetapi rendah hubungan terhadap bawahan.
- c. *Low task - high relation*, pemimpin tersebut lebih mementingkan hubungan dengan bawahan, dengan sedikit mengabaikan tugas.
- d. *Low task - low relation*, orientasi tugas lemah, hubungan dengan bawahan juga lemah.

c. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional biasa disebut dengan pendekatan kontingensi.

Pendekatan ini didasarkan atas asumsi bahwa keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi atau lembaga tidak hanya bergantung atau dipengaruhi oleh perilaku dan sifat-sifat pemimpin saja. Tiap organisasi atau lembaga memiliki ciri-ciri khusus dan unik. Bahkan organisasi atau lembaga yang sejenisipun akan menghadapi masalah yang berbeda karena lingkungan yang berbeda, semangat, watak dan situasi yang berbeda-beda ini harus dihadapi dengan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

Ada juga yang dimaksud dengan Pendekatan Kekuasaan (*power approach*). Dalam pengertiannya, kekuasaan adalah kualitas yang melekat dalam satu interaksi antara dua atau lebih individu (*a quality inherent in an interaction between two or more individuals*). Jika setiap individu mengadakan interaksi untuk mempengaruhi tindakan satu sama lain, maka yang muncul dalam interaksi tersebut adalah pertukaran kekuasaan.

Orang-orang yang berada pada puncak pimpinan suatu organisasi seperti manajer, direktur, kepala dan sebagainya, memiliki kekuasaan

(*power*) dalam konteks mempengaruhi perilaku orang-orang yang secara struktural organisasi berada di bawahnya. Sebagian pimpinan menggunakan kekuasaan dengan efektif, sehingga mampu menumbuhkan motivasi bawahan untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Menurut Hadari Nawawi dan Miftah Thoha (dalam Zakiyah 2016:20) berdasarkan tingkat kesiapan dan kematangan itu perilaku atau gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis perilaku, yang terdiri dari *telling*, *selling*, *participating*, *delegating*.

1. *Telling Style* (Gaya mengatakan/memerintah/mengarahakan)



Yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menentukan perkataan dan mengarahkan atau memberitahukan anak buahnya tentang apa (what), mengapa (why), kapan (when), dan bagaimana (how) pekerjaan yang dilakukan. Gaya ini dapat disamakan dengan perilaku tinggi tugas dan rendah hubungan.

2. *Selling Style* (Gaya menawarkan/menjual)



Yaitu gaya kepemimpinan dimana disamping seorang pemimpin memberikan pengarahan, juga berusaha melalui komunikasi dua arah berusaha agar bawahan ikut serta (ikut andil) dalam perilaku yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi.

3. *Participating Style* (Gaya Partisipasi)

Yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengikut sertakan bawahannya (pengikut) dalam mengambil keputusan dan kebijakan

organisasi, pada gaya ini perilaku hubungan tinggi tetapi perilaku tugas rendah.

4. *Delegating Style* (Gaya Pendelegasian Wewenang)

Yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendelegasikan wewenang pada bawahannya dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam gaya ini seorang pemimpin mungkin bisa mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi, tetapi tanggung jawab untuk membuat rencana, strategi-strategi dan taktik pencapaian tujuan diserahkan kepada bawahannya yang sudah matang serta mereka diperkenankan melaksanakan sendiri pekerjaan dengan memutuskan bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan itu dikerjakan. Pada gaya ini perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas juga rendah.

d. Pendekatan Teori-Teori Kepemimpinan Baru

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (dalam Ancok 2005:116) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara Yukl (dalam Ancok 2005:116), yaitu: (1) membuat mereka

lebih sadar mengenai pentingnya hasil- hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Menurut Bass (dalam Ancok 2005:116-117) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu :

A. *Attributed Charisma*

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

B. *Inspirational Motivation*

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan (menuturkan) pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi dan mampu menggugah semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

C. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

D. *Individualized Consideration*

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Prasojo (dalam Zakiyah 2016:23) menyimpulkan esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas.

Menurut Molly Sashkin dan Marshall Sashkin (2011:96-97) para pemimpin transformasional tidak hanya memikirkan visi dan menyampaikan kepada para pengikutnya, akan tetapi proses membangun visi lebih penting daripada visi itu sendiri. Seperti gagasan yang diungkapkan John Schar "*Masa depan bukan suatu tempat yang kita tuju tetapi tempat yang kita ciptakan. Jalan untuk dapat menuju kesana tidak dengan ditemukan tetapi dibuat, dan kegiatan membuat jalan tersebut mengubah baik si pembuat maupun tujuannya*".

Ardianto (dalam Zakiyah 2016:23) Kepemimpinan transformasional lebih bersifat kekeluargaan tetapi dalam pelaksanaanya tetap tegas dan sesuai aturan yang berlaku demi tercapainya sebuah tujuan baru. Dimana kepemimpinan transformasional merupakan kesempurnaan dari

kepemimpinan demokratis, bebas dan partisipatif yang sudah jarang digunakan oleh suatu instansi maupun perusahaan.

2. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass (dalam Ancok 2005:117) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (punishment) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target. Menurut Bass dan Hughes, et al, (dalam Ancok 2005:117-118) imbalan akan mempengaruhi motivasi bawahan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan bawahan. Pertukaran mengenai imbalan didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan. Pemimpin transaksional selalu mendorong pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati bersama.

Bass, Avolio & Bass (dalam Ancok 2005:mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki empat karakteristik, yaitu: imbalan kontinjen, MBE- Aktif, MBE- Pasif dan laissez- faire. Walaupun seringkali Bass memisahkan satu karakteristik yang merupakan karakteristik kepemimpinan non- transaksional, yaitu laissez- faire sehingga dalam beberapa kajian Bass hanya mengemukakan tiga karakteristik kepemimpinan transaksional.

Ketiga karakteristik tersebut lebih lanjut dijelaskan Bass (1985, 1990), Yukl (1998) dan Avolio & Bass (1987 dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003) sebagai berikut:

a. Imbalan Kontingen (*Contingen Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.

b. Manajemen Eksepsi Aktif (*Aktif Management by Exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung.

c. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exception*)

Pemimpin akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standard an prosedur maka

pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

Faktor-faktor pembentuk kepemimpinan transaksional tersebut digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Bawahan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan yang sesuai. Sebaliknya bawahan yang gagal dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik akan memperoleh sanksi agar dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan mutu.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Alex S.Nitisemita (dalam Patmarina dan Erisna 2012:22) mengatakan “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”

Mangkunegara (dalam Zakiyah 2016:28) mengemukakan bahwa “*decipline is management action enforce organization standards*”. Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman pedoman organisasi. Sutrisno (dalam Zakiyah 2016:28) merumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan

yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

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.

2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Zakiyah 2016:29) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. *Disiplin preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memahami pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri terhadap peraturan organisasi.
- b. *Disiplin korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan tetap mematuhi pedoman dan peraturan organisasi yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif ini pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar peraturan.

2.2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Zakiyah 2016:30) bahwa Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tindakan disipliner dalam suatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran.

2.2.2.4 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Zakiyah 2016:32-34) bahwa Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan/organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat.

- a. Tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan / pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan / pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

- a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
- b. Teguran Tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dalam Kebijakan dan jenis hukuman disiplin bagi karyawan PT. Indocemnt Tunggal Prakarsa Tbk. didasarkan pada PKB VIII (Perjanjian Kerja Bersama) Tahun 2018/2019 BAB VIII Pasal 16 yang berisi :

- a. Teguran Intern Tercatat
- b. Peringatan Tertulis
 - Peringatan pertama
 - Peringatan kedua
 - Peringatan ketiga
- c. Pemberhentian Sementara dari Pekerjaan (Skorsing)
- d. Demosi (Penurunan Eselon/Golongan Jabatan)
- e. Pemutusan Hubungan Kerja
- f. Ganti Rugi

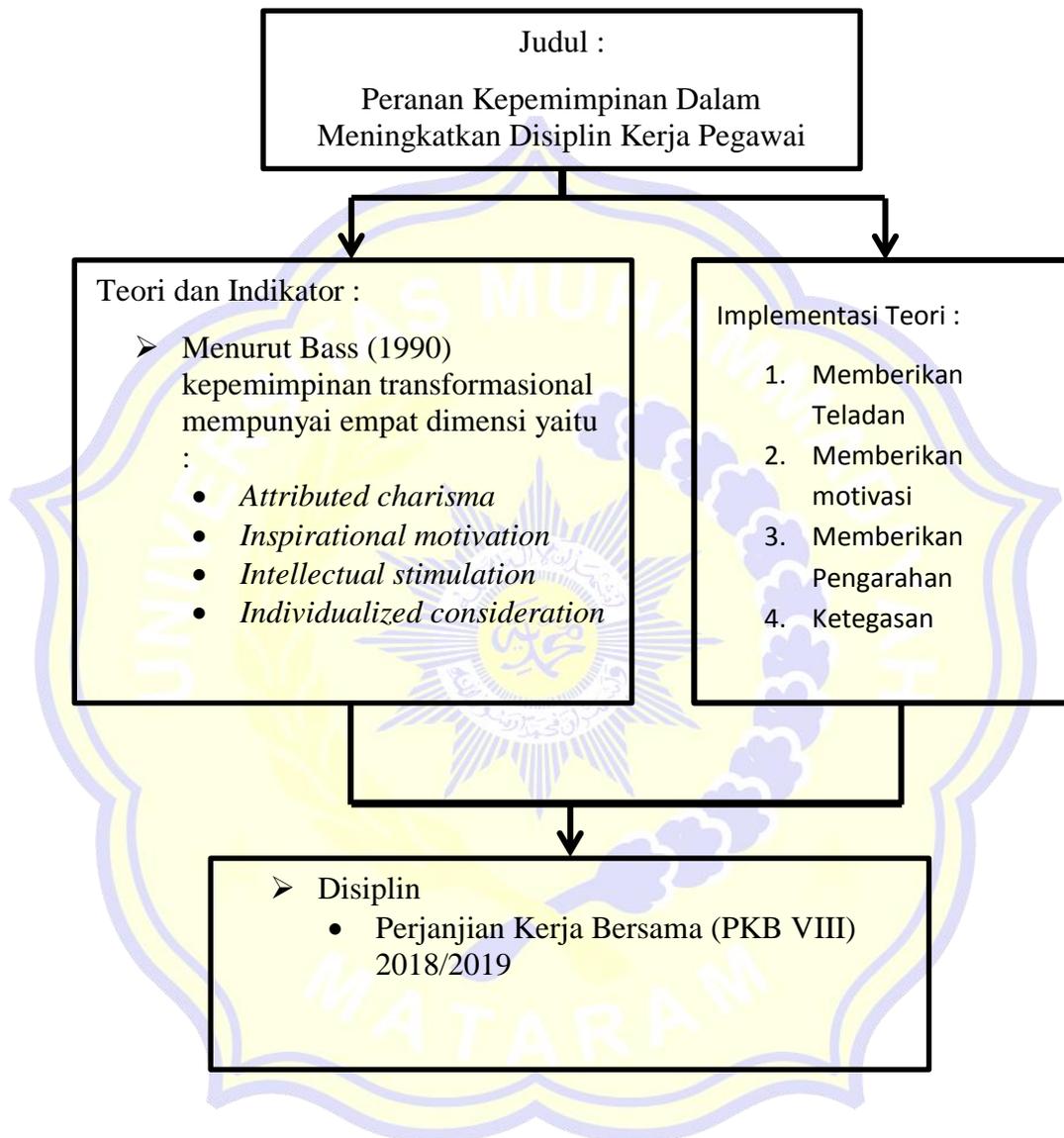
Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Zakiyah 2016:34) dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan. Kepada tenaga kerja yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangnya lagi pada kasus yang sama perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan yang berlaku.

2.2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydan (dalam Zakiyah 2016:34) faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.3.1 (Kerangka Berfikir)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif bisa dilakukan untuk penelitian di bidang ilmu sosial, bidang yang terkait dengan masalah perilaku dan peranan manusia, baik secara organisasi, kelompok maupun individu.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, peneliti adalah instrumen kunci, cenderung menggunakan analisis, data bersifat kualitatif, dan lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Metode penelitian kualitatif juga merupakan jenis penelitian yang hasil temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Karena metodologi penelitian kualitatif menekankan pada kualitas dari objek yang diteliti dan berusaha fokus pada pengungkapan makna serta pengalaman subjek penelitian terhadap suatu fenomena yang tidak bisa dengan mudah diukur menggunakan angka atau numerik. Metodologi kualitatif umumnya dimulai dengan meninggalkan asumsi-asumsi teoritis dan tidak memerlukan hipotesis dalam rancangannya.

Metode yang sering digunakan dalam proses pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, data dikumpulkan oleh peneliti secara deskriptif berupa koleksi

cerita yang diberikan oleh narasumber dan kondisi di lapangan. Data deskriptif yang telah dikumpulkan akan diinterpretasi oleh peneliti itu sendiri secara subjektif saat pengumpulan data. Jadi unsur subjektif memainkan peran penting dalam metode kualitatif.

Menurut Sukmadinata (dalam Bachri 2010:50) mengatakan penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

Menurut Moleong (dalam Singestecia, Handoyo dan Isdaryanto 2018: 66) adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah..

Adapun jenis penelitian ini adalah studi kasus. Menurut Creswell (dalam Zakiyah 2016:38) mendefinisikan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi majemuk dan laporan kasus dan tema kasus.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang menghasilkan data nyata berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati dan hasil penemuannya bukan dengan jalan pengukuran angka-angka atau statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian untuk karya ilmiah ini yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Indocemet Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar). Jl. Raya Pelabuhan Lembar, Kecamatan Lembar, Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat 83364.

3.3 Subyek Penelitian

Pada penelitian kualitatif, subyek penelitian disebut dengan istilah responden atau informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah kepala bagian dan karyawan Indocemet Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar). Yang terdiri dari 5 responden, meliputi kepala departemen dan karyawan PT.Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar).

3.4 Data dan Jenis Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (dalam Singestecia, Handoyo dan Isdaryanto 2018:66) mengatakan bahwa sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul. Dalam penelitian ini peneliti mencari data untuk membuktikan fakta di lapangan.

Data primer dari penelitian ini didapat dari hasil observasi dan wawancara kepada pihak PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. (Lembar) tentang Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Singestecia, Handoyo dan Isdaryanto 2018:66) sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, tetapi melihat orang lain atau dengan dokumen. Dokumen adalah segala bentuk catatan tentang berbagai macam peristiwa atau keadaan masa lalu yang memiliki nilai atau arti penting dan dapat berfungsi sebagai data penunjang dalam penelitian ini.

Data sekunder dari penelitian ini diperoleh peneliti secara tidak langsung yang bertujuan untuk menunjang penelitian ini, seperti : sejarah PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk., Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Tupoksi, dan data lain yang diperlukan untuk penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang

memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Oleh karena itu, tahap ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif (sebagaimana telah dibahas pada materi sebelumnya). Sebab, kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam metode pengumpulan data akan berakibat fatal, yakni berupa data yang tidak *credible*, sehingga hasil penelitiannya tidak bisa dipertanggung jawabkan. Hasil penelitian demikian sangat berbahaya, lebih-lebih jika dipakai sebagai dasar pertimbangan untuk mengambil kebijakan publik.. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Menurut Bungin (dalam Rahardjo 2011) mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu: a). Observasi partisipasi, b). observasi tidak terstruktur, dan c). observasi kelompok. Berikut penjelasannya:

- a. Observasi partisipasi (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.

- b. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
- c. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati hal-hal yang terkait dengan apa yang sedang diteliti, yaitu bagaimana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Metode Wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya. Karena merupakan proses pembuktian, maka bisa saja hasil wawancara sesuai atau berbeda dengan informasi yang telah diperoleh sebelumnya.

Menurut Yunus (dalam Rahardjo 2011) agar wawancara efektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui, yakni ; 1). mengenalkan diri, 2). menjelaskan maksud kedatangan, 3). menjelaskan materi wawancara, dan 4). mengajukan pertanyaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara atau interview dengan beberapa pegawai yang mempunyai interaksi yang lebih dekat atau lebih sering berinteraksi dengan pemimpin.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan informasi yang diperoleh melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

Sarosa (dalam Zakiyah 2016:41) Teknik dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian dalam bentuk segala catatan baik catatan kertas maupun elektronik.

Dalam penelitian ini, bentuk dokumentasi yang digunakan oleh peneliti yaitu dalam bentuk angket wawancara yang disebar kepada pegawai yang bersangkutan sebagai responden untuk menilai implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3.6 Analisis Data

Moleong (dalam Zakiyah 2016:42) proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya.

Setelah data-data terkumpul, nantinya akan di analisis menggunakan reduksi data. Menurut Sugiyono (dalam Zakiyah 2016:42) reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Setelah itu menguji keabsahan data peneliti menggunakan metode triangulasi. Rahardjo (2010) Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap pertama yang dilakukan peneliti adalah tahapan editing dengan cara pemisahan atau pemilihan dan pengambilan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari penelitian, baik itu data primer maupun sekunder.
2. Tahapan kedua adalah reduksi data. Moelong (dalam Zakiyah 2016:43) reduksi data dilakukan dengan jalan abstraksi, merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata

lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalian data.

3. Melakukan pemilihan data yang memiliki hubungan antar satu bagian dengan bagian yang lainnya. Dengan ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. (Lembar)
4. Kemudian peneliti melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data.
5. Tahap selanjutnya peneliti melakukan penafsiran data.
6. Terakhir peneliti menarik satu kesimpulan dan memberikan saran-saran.

