

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman yang serba modern ini persaingan yang semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi pribadi yang mau secara terus menerus untuk belajar dan bekerja keras serta dituntut untuk semangat dan disiplin penuh. Agar menjadi seorang pemimpin di zaman sekarang ini harusnya juga dituntut untuk memiliki penguasaan teknologi, sehingga kinerja yang dimiliki akan dapat berkembang secara cepat dan maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan pada sekarang ini adalah sumber daya yang mampu menguasai perkembangan teknologi secara modern, secara cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi di zaman yang sekarang ini.

Seorang pemimpin tentunya memimpin atau mengepalai sejumlah orang yang menjadi bawahannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan jumlah yang sangat banyak seringkali mengalami kesulitan dalam mengatur karyawan-karyawannya. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan pemimpin yang tanggap dalam menangani setiap masalah yang ada di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin akan memiliki bawahan dan sebaliknya seorang bawahan akan memiliki seorang pemimpin. Setiap karyawan yang akan menjadi bawahan

tentunya akan memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda-beda, begitu juga seorang karyawan yang akan menjadi pimpinan di dalam perusahaan akan memiliki sifat dan karakteristik tersendiri. Sikap dan karakteristik seseorang akan berbeda-beda. Tata cara seorang pemimpin akan sangat berpengaruh kepada bawahannya. Sikap dan perilaku seorang pemimpin menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya kepada bawahannya. Pelaksanaan dari perilaku kepemimpinan inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan hal yang sangat penting dan menarik untuk diteliti. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015: 249) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok, menuju pencapaian sebuah visi dan tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin merupakan penggerak dalam jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik itu hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan yang dihadapinya akan sangat mudah menghadapi permasalahan tersebut.

James MacGregor Burns dalam Fred Luthans (2006: 653) mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan politis diantaranya adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Dari kedua jenis kepemimpinan diatas sangat berhubungan erat antara gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional yang dimana pemimpin harus sama-sama membimbing dan memotivasi para bawahannya untuk bekerja

dengan mencapai tujuan perusahaan tersebut hanya saja gaya kepemimpinan transaksional lebih mendekati tentang sifat bawahannya dan mengawasi bawahan dalam bekerja, memberi janji kepada karyawan untuk kinerja baik. Gaya kepemimpinan transaksional ini bercirikan pemimpin pada umumnya menjelaskan pada karyawan apa yang harus dikerjakan oleh bawahannya, meminta karyawan untuk memenuhi aturan dan standar kerja serta memotivasi bawahannya dengan memberi hadiah yang terkait dengan pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada bawahannya.

Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ary Nurul Sutarmaningtyas (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin kerja karyawan”. Hasil dari penelitian menyatakan ada pengaruh secara signifikan maupun secara parsial dari kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin kerja karyawan.

Perlunya disiplin kerja yang diterapkan oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan. Menurut Mathis dan Jackson (2002: 314) menyatakan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Seringkali karyawan dalam sebuah perusahaan melanggar peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Pentingnya pemimpin dalam mengatur semua proses kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1998 dalam Muhaimi, 2004) terdapat beberapa faktor mempengaruhi timbulnya suatu perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan, dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, sanksi

hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan suatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Absen dan pekerjaan hal yang paling tidak dapat dihindari seseorang dalam bekerja, hampir semua perusahaan tetap membayar karyawan apabila karyawan tersebut absen karena alasan kesehatan dengan pembatasan. Disinilah perlu peran seorang pemimpin dalam menjalankan semua tugas dan peran dalam pencapaian perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka sangat menarik untuk meneliti gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan disebuah perusahaan yang bergerak dibidang peminjaman dana atau pembiayaan, yaitu PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang. Banyaknya perusahaan yang sejenis dengan peminjaman dana atau pembiayaan seperti *Multi finance*, *Dipo Finance* membuat pemimpin harus cepat dan cermat mengatasi hal tersebut dengan cara memaksimalkan kinerja setiap karyawan agar tercapai tujuan perusahaan dan dapat bertahan.

Berikut ini ditampilkan kondisi karyawan di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang berdasarkan jabatannya.

Tabel 1.1
Kondisi Jumlah Karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang
Berdasarkan Jabatannya
Periode 2014-2015

Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Branch Manager</i>	1
<i>Operation Head</i>	1
<i>Account Revenable Management Head</i>	1
<i>Account Revenable Heandling Head</i>	1
<i>Sales Operation</i>	7
<i>Underwriting</i>	1
<i>Sales</i>	5
<i>Surveyor</i>	3
<i>Account Revenebel Reposes (ARRO)</i>	8
<i>Account Revenebel Handling Officer (ARHO)</i>	9
<i>Cashier</i>	2
<i>Cust.Service</i>	2
Jumlah	41

Sumber: PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang

Pada tabel 1.1 diatas telah diuraikan jumlah karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang adalah sebanyak 41 orang dan *Branch Manager* sebanyak 1 orang . Pada tabel diatas yang paling banyak karyawannya adalah bagian *ARHO* yaitu sebanyak 9 orang sedangkan bagian *ARRO* adalah sebanyak 8 orang, *Surveyor* sebanyak 3 orang dan *Sales Operation* sebanyak 7 orang. Sehubungan dengan ini PT. Astra Sedaya *Finance* lebih membutuhkan bagian *ARHO* lebih banyak dikarenakan bagian *ARHO* tersebut yang melakukan penagihan di dalam kota Palembang maupun di luar wilayah kota Palembang.

Berikut ini data mengenai kepemimpinan transaksional melalui kuesioner yang diisi oleh 10 (sepuluh) orang karyawan PT.Astra Sedaya *Finance* Palembang:

Tabel 1.2
Hasil Kusioner Pra Penelitian
PT.Astra Sedaya *Finance* Palembang

No	Keterangan	Respon				
		S	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin dapat bekerjasama dengan karyawan.	2	8	0	0	0
2.	Pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas untuk tujuan perusahaan.	1	8	1	0	0
3.	Pemimpin yang membimbing atau memotivasi karyawan untuk tujuan perusahaan.	0	9	1	0	0
4.	Pemimpin menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan.	3	7	0	0	0
5.	Pemimpin membantu karyawan mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.	2	8	0	0	0
6.	Pemimpin menjelaskan kepada karyawan konsekuensi untuk segi penilaian prestasi kerja, kompensasi dan karier.	5	5	0	0	0
7.	Pemimpin selalu mengawasi karyawan dalam bekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai ketentuan dan efektif	3	7	0	0	0
8.	Pemimpin meminta karyawan agar selalu mematuhi aturan dan standar kerja.	1	9	0	0	0
Total		17	61	2	0	0

Sumber data: PT.Astra Sedaya *Finance* Palembang

Dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang menggunakan model kepemimpinan transaksional dimana responden memberikan penilaian terbanyak dengan nilai rata-rata setuju.

Pada bab ini peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan sebelum melakukan penelitian, yang gunanya untuk mempermudah peneliti mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang. Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan berbagai informasi dari beberapa karyawan diantaranya, karyawan menjelaskan bahwa pemimpin di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang dapat bekerjasama dengan semua karyawan, serta memotivasi karyawan. Karyawan juga menjelaskan bahwa pemimpin di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang selalu menjelaskan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, dan bahkan karyawan bagian penagihan menjelaskan juga bahwa pimpinan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang selalu mengawasi semua karyawan setiap harinya dalam bekerja, baik karyawan yang di kantor maupun karyawan yang berada di lapangan dan bahkan karyawan yang diluar kota juga. Peneliti menyimpulkan bahwa semua yang dijelaskan karyawan tersebut adalah ciri-ciri dari kepemimpinan transaksional.

PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang juga menilai disiplin kerja dari keterlambatan masuk jam kerja, jika karyawan tidak memenuhi ketentuan jam kerja yang berlaku maka dianggap melalaikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam kesehariannya banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu di pagi hari. Hal ini berarti banyak karyawan yang sudah melanggar peraturan perusahaan tersebut. Banyak hal yang dikarenakan berbagai faktor dan alasan

yang diantaranya jarak rumah karyawan yang jauh dengan kantor di perjalanan mengalami kemacetan, kerusakan kendaraan dalam perjalanan, urusan keluarga, dan bagi karyawan wanita yang sudah berumah tangga harus mengurus anaknya dan menyiapkan sarapan buat keluarga. Berikut ini tersedia data jumlah pelanggaran masuk kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang dalam waktu 3 tahun terakhir:

Tabel 1.3
Daftar Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan
PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang Berupa Keterlambatan Waktu
Masuk Kerja Periode 2012-2014

Tahun	Jumlah Pelanggaran		Δ %	
	10 – 20 Menit	\geq 20 Menit	10-20 Menit	\leq 20 Menit
2012	23	32	2,3%	3,2%
2013	39	39	3,9%	3,9%
2014	46	54	4,6%	4,6%

Sumber : PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas memberitahukan bahwa jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang yang datang terlambat dari tahun 2012 sampai tahun 2014 mengalami kenaikan yang sangat signifikan, jika dilihat dari tingkat keterlambatan antara 10 hingga 20 menit dan keterlambatan lebih dari 20 menit . Pihak manajemen PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang tidak memberikan toleransi kepada karyawan yang terlambat akan tetapi memberikan sanksi-sanki yang dibuat oleh pemimpin perusahaan dengan kesepakatan karyawan. Sanksi yang telah disepakati antara pemimpin dan karyawan yaitu apabila karyawan terlambat hadir, maka yang bersangkutan diwajibkan membeli sarapan kepada seluruh karyawan. Sanksi ini tidak tertulis di

peraturan perusahaan tetapi ini sudah menjadi tradisi mereka dan hanya di kantor wilayah Palembang saja. Pada tahun 2012 jumlah pelanggaran yang terlambat dari 10 menit sampai dengan 20 menit sebanyak 23 kali dan jumlah pelanggaran yang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 32 kali. Sedangkan pada tahun 2013 jumlah pelanggaran yang datang terlambat 10 hingga 20 menit sebanyak 39 kali dan jumlah pelanggaran yang datang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 39 kali. Kemudian pada tahun 2014 jumlah pelanggaran yang terlambat dari 10 sampai dengan 20 menit sebanyak 46 kali dan jumlah pelanggaran lebih dari 20 menit sebanyak 54 kali.

Perilaku ketidak disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan pada tiap tahunnya. Daftar jumlah absensi kerja karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang dari tahun ke tahun cenderung meningkat, hal ini dikarenakan berbagai macam alasan yang sering di lakukan oleh karyawan, diantaranya sakit, izin ada keluarga yang meninggal, izin urusan keluarga dan bahkan ada juga karyawan yang tidak memberi keterangan tanpa dan tanpa berita.

Berikut ini dipaparkan jumlah absensi karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang untuk periode 2012-2014:

Tabel 1.4

**Daftar Jumlah Absensi Karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang
Periode 2012-2014**

Keterangan	Tahun		
	2012	2013	2014
S (sakit)	40	42	55
I (izin)	28	37	40
A (Alpa/Tanpa Keterangan)	35	39	42
Jumlah	103	118	137
Persentase Absensi/ Ketidakhadiran	0,08%	0,09%	0,10%

Sumber: PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang

Pada tabel 1.4 menunjukkan jumlah absensi karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang dari tahun 2012-2014 yang selalu mengalami kenaikan secara signifikan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 103 kali, pada tahun 2013 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 118 kali, dan pada tahun 2014 jumlah absensi karyawan sebanyak 137 kali.

Tabel 1.4 juga menunjukan persentase ketidakhadiran (absensi) untuk setiap tahunnya. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase ketidakhadiran ini adalah sebagai berikut (Malayu S.P Hasibuan 2001: 56).

$$Absensi = \frac{\text{jumlah hari karyawan absen per tahun}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja per tahun}} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus diatas diketahui bahwa persentase ketidakhadiran karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang untuk periode 2012 adalah sebesar 0,08%, untuk periode 2013 adalah sebesar 0,09% dan untuk periode 2014 adalah sebesar 0,10%.

Meskipun pimpinan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang telah melaksanakan pendekatan yang cukup baik serta mengingatkan dan memberikan arahan kepada semua karyawannya, namun masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi atau melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan tersebut itu lah yang dinamakan ketidak disiplin dalam bekerja. Berikut akan diberikan gambaran tentang jumlah karyawan beserta pelanggarannya pada periode 2012-2014 pada PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang:

Tabel 1.5
Jumlah Perputaran Tenaga Kerja (*Turn Over*)
Pada PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang
Periode 2012 -2014

Tahun	Jumlah karyawan pada awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan pada akhir tahun	% perputaran tenaga kerja
2012	40	4	3	41	1,829%
2013	41	2	1	42	1,190%
2014	42	2	2	42	2,380%

Sumber : PT. Astra Sedaya *Finnance* Palembang

Dari tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa tahun 2012 terdapat 3 orang yang keluar, dan 4 orang karyawan yang masuk, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun sebesar 41 orang. Pada tahun 2013 terdapat 1 orang karyawan yang keluar dan 2 orang karyawan yang masuk, maka pada akhir tahun 2013 terdapat 42 orang kayawan. Sedangkan pada awal tahun 2014 terdapat sejumlah 42 orang karyawan yang keluar terdapat 2 orang dan yang masuk sebanyak 2 orang karyawan. Dengan demikian, jumlah karyawan pada PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang

pada akhir tahun 2014 mencapai 42 orang. Pada perhitungan tabel 1.5 dapat dilihat persentase perputaran tenaga kerja yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini (Siagian, 2003).

$$\% \text{ perputaran tenaga kerja} = \frac{\text{jumlah karyawan keluar/karyawan masuk}}{\text{jumlah rata-rata karyawan periode tertentu}} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus diatas, maka diketahui bahwa persentase perputaran tenaga kerja di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang untuk periode 2012 adalah sebesar 1,829%, untuk periode 2013 adalah sebesar 1,190%, dan untuk periode 2014 adalah sebesar 2,380%. Terlihat jelas bahwa pada tiap tahunnya persentase meningkat secara signifikan.

Berikut ini dipaparkan pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan karyawan di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang periode 2010 – 2013.

Tabel 1.6
Daftar Pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Astra Sedaya Finance
Palembang
Periode 2012 – 2014

No	Jenis Pelanggaran	Tahun		
		2012	2013	2014
1.	Meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja	6	5	6
2.	Keterlambatan mengirim setoran	10	13	15
3.	Tidak tercapainya target bulanan	16	14	11
4.	Merusak inventaris kantor	5	7	9
5.	Tidak mematuhi intruksi dari pimpinan	13	15	17
Jumlah		50	54	58

Sumber: PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang

Dari tabel 1.6 diatas diketahui bahwa jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran semakin lama semakin meningkat tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang dari tahun ke tahun. Berikut ini contoh pelanggarannya adalah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung untuk keperluan pribadi. Hal ini bisa membuat kerugian besar pada perusahaan, yang sebaiknya digunakan untuk jam kantor akan tetapi digunakan untuk keperluan pribadi.

Banyaknya pelanggaran lain yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang diantaranya, keterlambatan pengiriman setoran bulanan ataupun mingguan, tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan, seringkali karyawan terlambat mengirim setoran per hari kepada surveyor nya, ada juga karyawan yang sering tidak mendengar intruksi dari pimpinan sehingga kerja karyawan tidak maksimal,serta adanya karyawan yang tidak menjaga inventaris kantor secara baik.

Sikap dari ketidak disiplin karyawan dalam bekerja pada dasarnya sangat bergantung pada bagaimana cara seorang pemimpin memimpin serta menyelesaikan permasalahan yang dapat membuat karyawan tidak disiplin. Terlihat jelas bahwa adanya hubungan maupun pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Atas dasar tinjauan diatas maka peneliti tertarik untuk membahas peran gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari judul atau topik yang telah di bahas atau di telaah diatas maka, rumusan masalah yang akan dibuat dalam penelitian ini adalah : "Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang”.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini diharapkan untuk:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan dapat menjadi masukan kepada perusahaan untuk dapat menganalisis ketidak disiplin karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat digunakan dalam memberikan perbandingan untuk penelitian dalam bidang yang sama.

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Astra Sedaya Finance Palembang yang berada di Jl. Let. Jend Ahmad Yani No.10-11 Kel. 9-10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1 Plaju - Palembang.

2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi kasus. Kuncoro, (2003:14) mengatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Studi kasus adalah jenis penelitian yang hanya meneliti satu perusahaan saja dan mempelajari masalah-masalah yang ada pada perusahaan tersebut.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitiannya adalah karyawan dari PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang sebanyak 34 orang.

b. Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplin kerja karyawan .

4. Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplin kerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplin kerja karyawan.

5. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Data Kualitatif

Data yang bukan dalam bentuk angka atau tidak bisa dihitung yaitu hasil dari wawancara dengan pimpinan.

b. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung yaitu diperoleh dari kuisisioner yang telah dibagikan.

6. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer menurut Gendro Wiyono (2011:131) adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi untuk data yang diperlukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Gendro Wiyono (2011:131) adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, dan tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari subyek penelitiannya.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik wawancara langsung dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan perusahaan.

b. Kuesioner

Dengan memberikan pertanyaan yang dibagikan kemudian diisi oleh semua karyawan untuk mengetahui kepemimpinan yang ada di perusahaan. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	(SS) : 5
Setuju	(ST) : 4
Kurang Setuju	(KS) : 3
Tidak Setuju	(TS) : 2
Sangat Tidak Setuju	(STS) : 1

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada PT. Astra Sedaya Finance Palembang adalah:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2005:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau tidaknya apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengutarakan sesuatu yang akan diukur.

2) Uji Reliabilitas Data

Menurut Ghazali (2005:41) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tidak apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tepat dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik. Pengujian dengan menggunakan tes *Kolmogrov-Smirnov Z*. Data dikatakan berdistribusi secara normal jika tingkat signifikan *Kolmogrov Smirnov Z* > 0,05 (5%).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari sebanyak satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 : 139). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas akan dilakukan dengan *glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual

terhadap variabel independen. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $> 0,05$ (5%).

c. Uji Asumsi Pengaruh (Analisis Regresi Linear Sederhana)

Perlu dilakukan analisis regresi linear sederhana, yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka perlu menggunakan pengujian dengan bantuan *software* yaitu *SPSS* versi 17.0

Persamaan regresi linear sederhana:

$$Y=a+bX$$

Dimana:

Y= Variabel dependen

X= Variabel independen

a= Konstanta (nilai Y apabila X =0)

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini sistematika penulisan yang dipergunakan untuk dapat mempermudah dan memberikan kejelasan yang lebih baik dari isi penelitian ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat beberapa uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini berisikan mengenai penjelasan teori-teori, konsep-konsep yang dibutuhkan dan berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian yang dihadapi. Teori yang dibutuhkan di bab dua ini yaitu pengertian kepemimpinan, pengertian gaya dasar kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, ciri-ciri yang terkait dengan kepemimpinan, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, pengertian dari kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, pengertian disiplin kerja, pembentukan disiplin kerja, faktor-faktor disiplin kerja, dan pengertian perilaku tidak disiplin.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, pembagian tugas, aktivitas perusahaan, serta penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan kondisi disiplin kerja karyawan di PT. Astra Sedaya *Finance* Palembang.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian bab keempat ini membahas tentang hasil dari penelitian yang telah di analisis secara menyeluruh sesuai dengan rumusan masalah yang telah

dibuat peneliti. Dan dalam bab ini akan diolah melalui metode penelitian yang selanjutnya dijadikan pembahasan atau hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab kelima ini merupakan penutup, yang berupa kesimpulan serta saran.