BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat dan rasa disiplin, dan untuk menjadi seorang pemimpin di era globalisasi ini hendaknya sumber daya juga dituntut untuk memiliki penguasaan teknologi, sehingga kinerja yang dimiliki dapat berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi dijaman modern seperti sekarang ini.

Dalam kehidupan yang serba modern seperti sekarang ini, tentunya setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan/konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan. Salah satu dari aktivitas

perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat pula menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi kerja yang positif yang akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dari karyawan, serta kinerja yang baik yang dapat diciptakan oleh karyawan itu sendiri dan tentunya juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Seorang pemimpin itu merupakan salah satu bagian dari manajemen yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi dan

memberikan contoh sikap serta perilaku terhadap bawahannya baik individu maupun kelompok, sehingga akan membentuk gaya kepemimpinan yang dicerminkan oleh pemimpin tersebut.

Dapat dipastikan bahwa sikap dan perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan. Berbagai macam tipe sikap dan perilaku bawahan yang tidak bisa ditebak secara kasat mata, ada bawahan yang dengan melihat sepintas saja perilaku pemimpinnya mereka sudah mengetahui apa keinginan dari pemimpinnya, ada pula yang harus mengamati terlebih dahulu gerak-gerik perilaku pemimpinnya, serta banyak pula yang biasanya meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang baik yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan mereka maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Dalam menciptakan kedisiplinan para karyawan perlu dibuat peraturan yang jelas dan lengkap serta diperlukan juga hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Peraturan itu diperlukan untuk mengarahkan serta membimbing karyawan dalam menciptakan tata tertib perusahaan. Hukuman diperlukan untuk mendidik

para karyawan supaya dapat menaati semua peraturan organisasi sehingga dapat mematuhi setiap tata tertib yang telah dibuat dalam perusahaan.

Disisi lain pelaksanaan disiplin kerja sering dianggap karyawan sebagai suatu kegiatan yang dibuat oleh pihak perusahaan hanya untuk mempersempit ruang gerak mereka dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu menciptakan hubungan yang baik serta mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahan. Hubungan yang diciptakan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan melalui cara pemimpin tersebut memimpin dan mengarahkan karyawan kepada kedisiplinan cenderung dapat berpengaruh terhadap kinerja bawahan itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. Semen Baturaja (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri semen. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam menjalankan setiap kegiatannya, perusahaan ini dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena pihak manajemen sangat memiliki peranan penting demi kesinambungan perusahaan.

Kompleksnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas tinggi, dan yang dapat memimpin karyawan serta mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin yang ada pada perusahaan serta disiplin kerja. Bagaimana agar gaya kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan para pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan maksimal. Informasi mengenai gaya kepemimpinan serta disiplin kerja ini penting untuk diketahui oleh pihak perusahaan, karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada PT. Semen Baturaja, pemimpinnya menerapkan gaya kepemimpinan yang semi demokratis terkadang juga semi otoriter. Apabila pada saat tertentu ada kejadian yang penting (*emergency*), maka

pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter, tapi apabila terjadi masalah menyangkut pekerjaan biasanya pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dengan cara menyelesaikannya secara bersama-sama. Menurut pemimpin di PT. Semen Baturaja, bahwa di pabrik itu tidak boleh bersifat otoriter kepada karyawan, karena akan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Berikut ini adalah perkembangan data jumlah karyawan di PT. Semen Baturaja Palembang.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Baturaja tahun 2010 – 2012

Jabatan	Jumlah Karyawan per Bagian per Periode					
	Penggilingan			Pengantongan		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Ka. Seksi	4	4	6	2	2	4
Op. Panel	4	4	4	2	2	2
Op. Lapangan	2	3	4	1	2	2
Op. Unloading	2	2	5	1	-	-
Op. W. Treatment	-	-	1	-	-	-
Op. Truck Loader 1	-	-	-	1	2	2
Op. Truck Loader 2	-	-	-	1	-	2
Total	12	15	20	8	8	12

Sumber: PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah karyawan yang bekerja di bagian produksi semen yang ada di Palembang, selama beberapa tahun terakhir dari tahun 2010 sampai 2012 (Bulan Oktober). Jumlah karyawan tahun 2010 sebanyak 20 orang, pada tahun 2011 sebanyak 23 orang, dan pada tahun 2012 sebanyak 32 orang. Pada tahun 2012, terlihat pada bagian penggilingan dan pengantongan ada penambahan karyawan di bagian Kepala Seksi sebanyak masing-masing 2 orang pada tiap bagian. Hal ini dikarenakan ada beberapa Kepala Seksi yang akan memasuki masa pensiun pada tahun ini.

Data selanjutnya adalah data dari absensi karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

Tabel 1.2

Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Baturaja tahun 2010 – 2012

Keterangan	Jumlah Hari Karyawan yang Absen per Periode		
	2010	2011	2012 (Sampai Bulan Oktober 2012)
CB	44	10	10
CT	34	94	48
DL	19	32	15
ID	9	14	9
IPC	-	-	17
M	219	233	287
Total	325	383	386

Sumber: PT. Semen Baturaja Palembang

Keterangan :

CB : Cuti Besar

CT : Cuti Tahunan

DL : Dinas Luar Kota

ID : Izin Dokter

IPC : Izin Potong Cuti

M : Mangkir (Alpha)

Tabel 1.2 ini memperlihatkan jumlah absensi karyawan pada PT. Semen Baturaja tahun 2010-2012 (Data sampai bulan Oktober 2012). Dari tabel ini dapat kita lihat pada tahun 2010 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 44 hari dari 5 orang karyawan untuk kepentingan cuti besar (CB), 34 hari dari 3 orang untuk kepentingan cuti tahunan (CT), 19 hari dari 6 orang untuk kepentingan dinas luar kota (DL), 9 hari dari 4 orang untuk kepentingan izin dokter/sakit (ID), 219 hari dari 20 orang karyawan mangkir ketika bekerja. Pada tahun 2011 jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 10 hari dari 2 orang karyawan untuk kepentingan cuti besar (CB), 94 hari dari 9 orang karyawan untuk kepentingan cuti tahunan (CT), 32 hari dari 7 orang karyawan untuk kepentingan dinas luar kota (DL), 14 hari dari 4 orang karyawan untuk kepentingan izin dokter/sakit (ID), 233 hari dari 23 orang karyawan mangkir ketika bekerja. Dan pada tahun 2012 (data sampai bulan Oktober 2012) jumlah absensi yang dilakukan karyawan sebanyak 10 hari dari 1 orang karyawan untuk kepentingan cuti besar (CB), 48 hari dari 4 orang karyawan untuk kepentingan cuti tahunan (CT), 15 hari dari 5 orang karyawan untuk kepentingan dinas luar kota (DL), 9 hari dari 3 orang karyawan untuk kepentingan izin dokter/sakit (ID), 17 hari dari 2 orang karyawan untuk kepentingan izin potong cuti (IPC), 287 hari dari 32 orang karyawan mangkir ketika bekerja, dan dapat kita lihat pada tahun 2012 ini, ada kenaikan absensi yang cukup signifikan dibanding tahun 2010 dan

2011, yaitu terjadi kemangkiran yang cukup tinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan jumlah absensi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Malayu S.P Hasibuan 2001:56).

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari karyawan absen per tahun}}{\text{Jumlah karyawan x Jumlah hari kerja per tahun}} \text{ x } 100\%$$

Tahun 2010 $= \frac{325}{20 \text{ x } 300} \text{ x } 100\%$

$= 5{,}4\%$

Tahun 2011 $= \frac{383}{23 \text{ x } 300} \text{ x } 100\%$

$= 5{,}5\%$

Tahun 2012 $= \frac{386}{32 \text{ x } 250} \text{ x } 100\%$

$= 4{,}8\%$

Dengan asumsi = hari kerja efektif selama 300 hari dalam 1 tahun.

Dalam 1 bulan (30 hari), karyawan bekerja selama 26 hari. 4 hari dalam 1 bulan yakni pada setiap hari minggu mereka tidak bekerja, jadi dalam 1 tahun (12 bulan) total karyawan bekerja adalah selama 312 hari, tetapi 12 harinya dipotong ketika libur hari raya. Jadi 300 hari dalam 1 tahun (12 bulan) adalah hari efektif kerja bagi karyawan.

Persentase absensi karyawan pada tahun 2010 berdasarkan perhitungan diatas sebesar 5,4% dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang. Pada tahun 2011, persentase absensi sebesar 5,5% dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang. Sedangkan pada tahun 2012 (data sampai bulan Oktober 2012), persentase absensi karyawan sebesar 4,8% dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Data selanjutnya adalah data Kinerja karyawan pabrik PT. Semen Baturaja selama beberapa tahun terakhir, dari tahun 2010-2012 (data sampai bulan Oktober).

Tabel 1.3

Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Baturaja tahun 2010

(dalam ton)

No	Indikator Kunci Kerja	Rencana	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Volume Produksi Semen	1.077.500	1.131.300	104,99%
2	Volume Penjualan Semen	1.100.000	1.138.821.81	103,5%

Sumber: PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat realisasi yang dicapai bagian pabrik untuk memproduksi semen serta penjualan semen tahun 2010. Tahun 2010, volume produksi semen terealisasi sebesar 1.130.300 ton (104,99%) dari target sebesar 1.077.500 ton. Volume penjualan semen terealisasi sebesar 1.138.821,81 ton (103,5%) dari target sebesar 1.100.000 ton. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian pabrik untuk tahun 2010 sudah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.4

Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Baturaja tahun 2011

(dalam ton)

No	Indikator Kunci Kerja	Rencana	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Volume Produksi Semen	1.156.500	1.243.268,23	107,5%
2	Volume Penjualan Semen	1.200.000	1.252.971,13	104,4%

Sumber: PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat realisasi yang dicapai bagian pabrik untuk memproduksi semen serta penjualan semen tahun 2011. Tahun 2011, volume produksi semen terealisasi sebesar 1.243.268,23 ton (107,5%) dari target sebesar 1.156.500 ton. Volume penjualan semen terealisasi sebesar 1.252.971,13 ton (104,4%) dari target sebesar 1.200.000 ton. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian pabrik untuk tahun 2011 sudah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.5

Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Baturaja tahun 2012

(dalam ton)

No	Indikator Kunci Kerja	Rencana	Realisasi	Pencapaian (%)
1	Volume Produksi Semen	1.277.500	928.840,51 (Sampai Bulan Oktober 2012)	72,7%
2	Volume Penjualan Semen	1.300.000	1.008.663,83 (Sampai Bulan Oktober 2012)	77,5%

Sumber: PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel diatas bisa kita lihat realisasi yang dicapai bagian pabrik untuk memproduksi semen serta penjualan semen tahun 2012. Tahun 2012, sejauh ini (Bulan Oktober 2012) volume produksi semen terealisasi sebesar 928.840,51 ton (72,7%) dari target sebesar 1.277.500 ton. Volume penjualan semen terealisasi sebesar 1.008.663,83 ton (77,5%) dari target sebesar 1.300.000 ton. Belum dapat disimpulkan kinerja karyawan untuk tahun 2012 ini, tapi sejauh ini kinerja karyawan masih dianggap baik oleh pimpinan Kepala Produksi.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis membatasi masalah pada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, adapun masalah yang diidentifikasikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai masukan bagi PT. Semen Baturaja Palembang untuk mengambil kebijakan-kebijakan lebih lanjut, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan sebagai sarana untuk membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan praktek sesungguhnya di lapangan.

3. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber tambahan pengetahuan, serta kajian untuk permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini serta sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Semen Baturaja Palembang yang beralamat di Jl. Abikusno Cokrosuyoso, Kertapati Palembang.

2. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mendeskripsikan tentang fenomena-fenomena yang ada diperusahaan. Yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik produksi bagian penggilingan dan pengantongan di PT. Semen Baturaja Palembang sebanyak 32 responden.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

   Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik produksi yaitu bagian penggilingan dan pengantongan di PT. Semen Baturaja. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

   Adapun metode survei yang digunakan dalam menggunakan data dan informasi dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Wawancara

      Peneliti melakukan tatap muka dan tanya jawab secara lisan kepada Kepala Biro Pabrik dan Kepala Bagian Produksi PT. Semen Baturaja Palembang, yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

b. Kuesioner

Peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan bagian produksi pabrik penggilingan dan pengantongan di PT. Semen Baturaja Palembang yang dijadikan responden.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif adalah menjabarkan angka-angka yang dapat mendukung penelitian, sedangkan analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji dalam penelitian tersebut. Berikut langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data.

a. Uji Instrumen

Karena pertanyaan terhadap para responden menggunakan skala Likert's yang masing-masing terdiri atas lima pilihan jawaban yang bersifat ordinal, maka sebelum data hasil penelitian tersebut dianalisis, perlu diuji dahulu instrumen penelitian yang disusun dengan cara menguji validitas (ketepatan), dan reliabilitas (ketetapan) (Sugiyono, 2006:21).

1) Uji Validitas Data

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid

berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006:137). Perhitungan validitas menggunakan bantuan *software* yang bernama *SPSS 16.0 for Windows* dengan melihat *Corrected Item Total Correlation*, keputusannya apabila r-hitung > r-tabel maka pernyataan tersebut valid. Uji validitas menggunakan level signifikansi 5%.

2) Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur memberikan hasil yang relatif sama (konsisten) bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih).

b. Uji Pengaruh (Analisis Regresi)

Selanjutnya perlu dilakukan analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara

variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pengujian akan dilakukan dengan bantuan *software* yang bernama *SPSS 16.0 for Windows*. Langkah-langkah analisis regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

   Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

2) Uji t

   Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serupa dengan uji t, uji F memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan secara lebih jelas hal-hal yang berhubungan dengan pengertian gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan tujuan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan tanggung jawab masing-masing departemen, aktivitas perusahaan, gambaran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian

produksi PT. Semen Baturaja Palembang secara umum.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang analisis uji validitas dan uji reliabilitas data, analisis profil responden, analisis hasil jawaban responden, analisis uji regresi, rangkuman analisis dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan. Peneliti akan mencoba untuk menarik kesimpulan berdasarkan analisis dengan uraian pada bab terdahulu, selanjutnya peneliti akan mengemukakan saran yang mungkin dapat membantu dan berguna bagi perusahaan PT. Semen Baturaja Palembang.