

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2006:4).

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan seperti: kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan, motivasi karyawan dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang sangat penting adalah kinerja karyawan. Menurut August W. Smith (1982:393) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:50) kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya tinggi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut memiliki beberapa aspek penting, yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang

dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan nyaman dan maksimal karena memiliki pemimpin yang baik, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi.

Permasalahan yang ada di PT. Grand Textile Industry Bandung salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan

fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan patuh atau taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan maka akan dikenakan sanksi.

Kedisiplinan kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitasnya dalam bekerja, dengan demikian tujuan perusahaan akan dapat dicapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain gaya kepemimpinan disiplin kerja juga merupakan suatu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas kerja sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang

dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan perusahaan.

Penerapan disiplin kerja di PT. Grand Textile Industry Bandung salah satunya yaitu peraturan yang diberlakukan, misalnya seorang karyawan yang terlambat masuk kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan tersebut merupakan kurang patuhnya terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu karyawan yang kurang patuh karena terlambat masuk kerja pada tahap awal akan diberikan SP (Surat Peringatan) satu dan apabila tidak mengindahkan peringatan tersebut dengan masih tidak mematuhi peraturan maka akan diberikan surat peringatan berikutnya dan akan dikenakan sanksi berupa pemotongan kompensasi sekian persen dari kompensasi karyawan tersebut. Dengan demikian, peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan tersebut merupakan suatu motivasi atau dorongan untuk para karyawan agar lebih tepat waktu dan tekun dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan yang paling bawah, sehingga setiap karyawan tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat

diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut tabel tingkal kehadiran karyawan pada PT. Grand Textile Industry Bandung.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung
Tahun 2011-2015

Tingkat Keluar Masuk	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Karyawan	1,090	1,285	1,255	1,113	1,257

Sumber: Bagian HRD PT. Grandtex (2016)

Dilihat dari tabel di atas, terbukti bahwa terjadi ketidakstabilan tingkat kehadiran pada karyawan di PT. Grandtex, dimana kehadiran karyawan pada tahun 2011 mencapai 1,090 dan mengalami kenaikan pada tahun 2012 sebesar 1,285, pada tahun 2013 mengalami penurunan kembali mencapai 1,255, tahun 2014 sebesar 1,113, tahun 2015 meningkat sebesar 1,257 orang karyawan.

Dalam hal ini penulis memilih PT. Grandtex sebagai perusahaan yang mempekerjakan cukup banyak karyawan. Permasalahan yang ada di perusahaan ini adalah mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan pada semua alasan tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk lebih mengarah pembahasan dalam penelitian masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan PT. Grandtex belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran karyawan selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2011, 2012, 2013, 2014, dan 2015 yang mengalami ketidakstabilan.

Melihat dari beberapa uraian dan teori di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jika kita melihat dari sisi gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin akan lebih mengutamakan tentang karisma pemimpin seperti yang diungkapkan oleh Bass (1985) dalam Afnaseh Nahavandi (2000). Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional yang menurut Afnaseh Nahavandi (2000) adalah gaya kepemimpinan yang didasari konsep pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin menyediakan pengikut berupa sumber daya dan hadiah untuk ditukar dengan motivasi, produktivitas, dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja yang diwujudkan melalui berbagai macam peraturan yang diterapkan oleh pimpinan sudah pasti berfungsi untuk membuat situasi di perusahaan lebih kondusif untuk para karyawan dalam bekerja. Namun apakah

situasi yang seperti itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung ?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat ditunjukkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Praktis

Manfaat penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan manajemen perusahaan senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian. Selain itu penelitian ini dapat digunakan sebagai data pembanding atau sumber data pada penelitian menggunakan teori yang sama berikutnya.

1.6 Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini mencakup dua variabel, yang pertama terdiri dari variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable independent (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1), dan disiplin kerja (X2).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003). Sebagian dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional dan transaksional.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan

akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010:263).

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional, yaitu: Imbalan kontingen, Manajemen berdasar pengecualian (aktif), Manajemen berdasar pengecualian (pasif), dan Laissez-Faire.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hal ini penting untuk dibina dan dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini

didukung oleh pendapat Musanef (1991:10) dalam Nuvian (2012:41) mengemukakan bahwa “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin kerja karyawan” begitu pentingnya disiplin kerja karyawan demi mencapai hasil yang optimal, hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2007:193) “Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil/kinerja yang optimal”.

Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) pun akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal . Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007:194) “Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin Kerja memiliki 5 indikator yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya (Hasibuan, 2006). Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja kepada karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik (Robbins,2007:471).

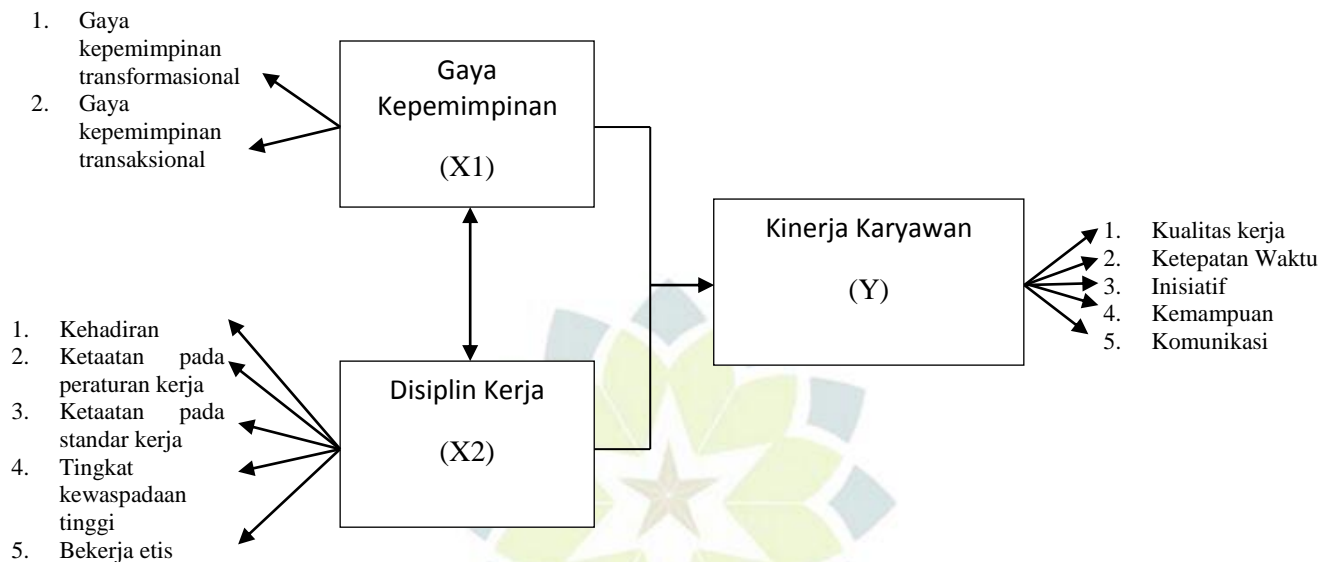
Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang menjalankan kepemimpinan akan memperhatikan kinerja karyawan, salah satunya dengan disiplin kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditunjukka model penelitain sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Penelitian



1.7 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yani (2014) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat”, disimpulkan bahwa Hasil uji t menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat dan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dari pada Gaya Kepemimpinan Transaksional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya variable gaya kepemimpinan dan kinerja tetapi tidak memiliki variable disiplin kerja dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muzdalifah (2013) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ewindo Bandung”, disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kedua hipotesis yaitu antara pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya variable disiplin kerja, kinerja, dan memiliki objek penelitian yang sama yaitu sebuah pabrik, tetapi di tempat yang berbeda dan tidak memiliki variable gaya kepemimpinan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Farah Safira (2015) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Jawa Barat”, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable independen yang terdiri dari: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja, akan tetapi melakukan penelitian terhadap objek yang berbeda yaitu pegawai disuatu dinas, sementara penelitian yang akan dilakukan memiliki objek karyawan disuatu perusahaan textile.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Furi Fujianti Fadillah (2013) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara frekuensi kehadiran dengan kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif signifikan antara ketaatan pada standar kerja dengan kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja dalam hal frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya variable disiplin kerja dan kinerja, akan tetapi tidak memiliki variable gaya kepemimpinan dan memiliki objek penelitian yang berbeda yaitu di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Handiez Novriandhie (2016) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Bandung”, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

peneliti lakukan adalah adanya variable gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja, akan tetapi tidak memiliki variabel gaya kepemimpinan transaksional dan dilakukan di perusahaan yang berbeda.

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiyono, 2008:93)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

