

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan untuk mendapatkan suatu keuntungan yang nantinya akan digunakan dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Semakin berkembangnya era semakin canggih teknologi-teknologi yang ada maka semakin berat persaingan diantara perusahaan-perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu di Bali. Bali merupakan daerah pariwisata yang terkenal akan keindahan budaya dan alamnya salah satunya yaitu pantai. Hal ini menyebabkan banyak wisatawan yang berkunjung ke Bali, sehingga banyak investor-investor yang ingin melakukan investasi salah satunya yaitu memiliki usaha di Bali.

Bidang usaha jasa wisata air menjadi salah satu peluang yang banyak diminati dan menjadi trend di bali, hal ini karena keindahan pantai yang dimiliki bali sehingga usaha dibidang ini memiliki peluang yang besar karena wisatawan bisa menikmati keindahan pantai serta bermain air. Banyaknya usaha yang bergerak dibidang jasa wisata air telah membuka lapangan kerja yang luas bagi masyarakat dan menjadikan bali sebagai daerah yang dikenal luas dan diminati oleh wisatawan mancanegara.

Suatu perusahaan pemimpin selalu menginginkan perusahaanya berjalan dengan baik begitu pula pada karyawan, mereka selalu ingin perusahaan tempat mereka bekerja berjalan baik dan berkembang, hal ini karena kesejahteraan mereka terjadi karena perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pemimpin dan sumber daya manusia yang ada di perusahaan sehingga akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Berjalan lancar atau tidaknya suatu perusahaan di dasarkan atas kemampuan pemimpin dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi sumber daya manusia yang ada. Semakin baiknya kualitas sumber daya manusia maka perjalanan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik begitu juga sebaliknya. Pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan yang dimilikinya untuk mengarahkan orang lain serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukanya seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai hasil sebuah perusahaan, perusahaan satu tidak akan sama dengan perusahaan lain, hal ini karena setiap pemimpin pada perusahaan tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2014:34). Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170). Sehingga ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaantersebut tepat maka hasil kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan menjadi baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuranyang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018:84). Dalam keberhasilan dan kualitasnya suatu kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya selain di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal lainnya yaitu tingkat pendidikan dan disiplin

kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mampu memberikan hasil yang baik.

Tingkat pendidikan merupakan suatu yang universal yang berlangsung terus tak putus dari generasi ke generasi dimanapun di dunia ini yang diselenggarakan sesuai pandangan hidup dan latar belakang sosial masyarakat. Kegiatan ini dilakukan dalam rangka mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya baik (Tirtarahardja 2014:56). Tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat di perlukan oleh seorang karyawan karena dapat memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi dan dirinya sendiri. Selain itu tingkat pendidikan akan membawa pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini karena dengan adanya pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Dengan kata lain dengan adanya tingkat pendidikan yang sesuai maka mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan mampu memperbaiki kinerja suatu perusahaan menjadi yang lebih baik (Putra *et.al.* 2016:2).

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang baik dilakukan sehingga akan dijalankan dengan baik (Afandi, 2018: 11). Ketika karyawan dalam

suatu perusahaan memiliki perilaku disiplin kerja yang baik maka aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik, karena dengan disiplin kerja yang baik maka segala pekerjaan dapat dijalankan dengan terarah, efektif dan efisien karena setiap karyawan akan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mematuhi aturan-aturan yang ada pada perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Indra Putra et al (2016). Hasil dari penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amaravathy Resort. Penelitian ini dilakukan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar yang merupakan suatu perusahaan bergerak dalam bidang jasa wisata air yang berlokasi di Jalan Pulau Moyo Gang Cemara A, No 4 Pedungan Denpasar. Dalam kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar didukung oleh karyawan sebanyak 63 orang. Adapun beberapa masalah-masalah yang muncul pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti:

- 1) Karyawan tidak leluasa dalam menyampaikan pendapat kepada pemimpin.
- 2) Kurangnya kedekatan antara karyawan dan pemimpin yang menyebabkan karyawan menghindar dari pemimpin.
- 3) Tugas yang tidak sesuai dengan jurusan atau pendidikan karyawan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menjalankan tugas tersebut.
- 4) Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah merasa dirinya memiliki kemampuan yang kurang dari teman kerjanya yang berpendidikan lebih tinggi sehingga membuat dirinya merasa tidak percaya diri dan menurunnya kinerja.
- 5) Masi adanya karyawan yang terlambat dan tidak patut akan aturan-aturan yang ada

pada perusahaan, dimana mereka berperilaku seenak dan semaunya.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar dilihat dari karakteristik karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar.

**Tabel 1.1**  
**Karakteristik Karyawan**  
**Pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar Tahun 2019**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pendidikan						
			SLTA		Diploma Pariwisata		S 1		
			P	L	P	L	P	L	
1	<i>Managing Director</i>	1							1
2	<i>Marketing Manager</i>	1	1						
3	<i>Accounting</i>	1						1	
4	<i>Asisten Accounting</i>	1	1						
5	<i>Manager Operation</i>	1		1					
	<i>a. Staf Grafis</i>	3		2					1
	<i>b. Staf Buyuk</i>	8	1	7					
	<i>c. Staf Go</i>	8	6	2					
	<i>d. Staf operasional</i>	8		8					
	<i>e. Crew Boat</i>	23	23						
7	<i>Reservation</i>	8	6		1			1	
	JUMLAH	63	15	43	1			2	2

Sumber : PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT Caspla Bali *Watersport*, Denpasar sebanyak 63 orang yang terdiri dari 46 orang laki-laki dan 17 orang perempuan. Jika dilihat dari pendidikannya jumlah karyawan terbanyak adalah tamatan SLTA yaitu sebanyak 58 orang, selanjutnya S1 sebanyak 4 orang dan diploma pariwisata sebanyak 1 orang. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada (Putra *et.al.* 2016:1). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Koni pada Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Lain di Universitas Sultan Amai Gorontalo”, Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen lain di Universitas Sultan Amai Gorontalo.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**Pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
(A)	(B)	(C)	(D)= B X C	(E)	(F)= D-E	(F)=(E:D) X100%
Januari	63	26	1.638	55	1.583	3,35
Febuari	63	24	1.512	55	1.457	3,63
Maret	63	26	1.638	57	1.581	3,47
April	63	26	1.638	59	1.579	3,6
Mei	63	25	1.575	40	1.535	2,53
Juni	63	24	1.512	65	1.447	4,29
Juli	63	25	1.575	52	1.523	3,3
Agustus	63	25	1.575	50	1.525	3,17
September	63	23	1.449	72	1.377	4,96
Oktober	63	23	1.449	45	1.404	3,1
November	63	26	1.638	70	1.568	4,27
Desember	63	24	1.512	75	1.437	4,96
<b>Jumlah</b>		297	18.711	695	18.016	44,63
<b>Rata-rata</b>						<b>3,71</b>

Sumber : PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar dari bulan Januari 2019 sampai dengan Desember 2019 adalah sebesar 3,71 % hal ini berarti bahwatingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ayer *et.al* (2016:29) menyatakan rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3% menggambarkan

tingkat absensi tinggi. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan gaya kepemimpinan yang digunakan kurang tepat sehingga pemimpin kurang mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

Dimana hal ini berdampak pada rendahnya disiplin karyawan. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dihasilkan begitu sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal diperlukan pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungannya, sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawannya. Namun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kumarawati *et.al* (2017) dalam jurnal jagaditha yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali Watersport, Denpasar juga dilihat dari jumlah penjualan tiket pada PT. Caspla Bali Watersport, Denpasar di tahun 2019 pada Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rata-Rata Tingkat Tiket Terjual Pada PT. Caspla Bali Watersport,**  
**Denpasar Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Tiket Tersedia (Lembar)	Jumlah Tiket Terjual (Lembar)	Presentase Tingkat Tiket Terjual (%)
(A)	(B)	(C)	(D)=(C:B)X100%
<b>Januari</b>	9000	8085	89,8
<b>Febuari</b>	9000	8032	89,2
<b>Maret</b>	9000	8100	90
<b>April</b>	9000	7850	87
<b>Mei</b>	9000	7900	88
<b>Juni</b>	9500	8200	86
<b>Juli</b>	9500	8700	91
<b>Agustus</b>	9000	7500	83
<b>Septem ber</b>	9000	7000	77
<b>Oktober</b>	9500	6900	72
<b>November</b>	9500	6800	71
<b>Desember</b>	9500	7500	78
<b>Jumlah</b>	<b>110.500</b>	<b>92.567</b>	<b>1.002</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>9.208</b>	<b>7.713</b>	<b>83.5</b>

Sumber : PT. Caspla Bali Watersport, Denpasar

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah tiket yang tersedia pada PT. Caspla Bali Watersport, Denpasar pada tahun 2019 sebesar 9.208 lembar tiket, sedangkan rata-rata jumlah tiket yang terjual pada tahun 2019 yaitu sebesar 7.713 lembar tiket, sehingga presentase tiket yang terjual yaitu sebesar 83,5 %. Pada tahun 2019 jumlah tiket yang tersedia sebanyak 110.500 lembar tiket, namun yang terjual sebanyak 92.567 lembar tiket, hal tersebut diatas menunjukkan bahwa persediaan tiket yang direncanakan terjual tidak tercapai sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali Watersport, Denpasar mengalami penurunan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Caspla Bali *Watersport*, Denpasar ?

- 2) Apakah tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Caspla Bali *Watersport*, Denpasar ?

- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1.4.1 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa
  - a) Sebagai wadah bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh atau di ketahui dengan kenyataan yang ada dilapangan yaitu pada PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar.
  - b) Menambah pengalaman, pengetahuan dan pemahaman mahasiswa bagaimana berada di situasi Lapangan yang sesungguhnya yaitu pada PT. Caspla Bali

*Watersport*, Denpasar.

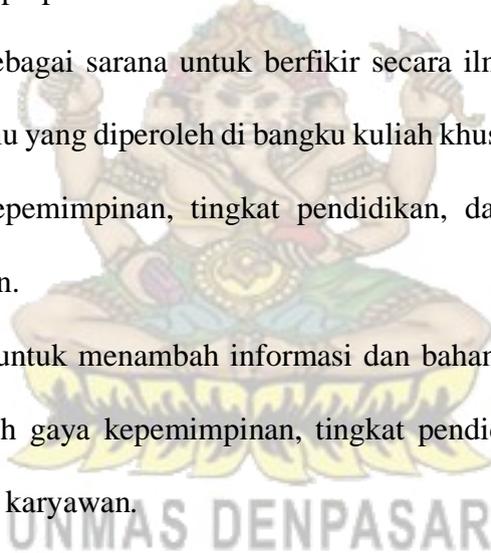
- c) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.

- 2) Bagi PT. Caspla Bali *Watersport*, Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

- 1) Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini bisa di gunakan sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan Universitas Mahasaraswati.
- 2) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi pembaca, untuk menambah informasi dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Path-Goal theory**

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawan kawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh vans M. dan House R. (2016). Secara pokok, teori path-goal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua factor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi factor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

##### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

###### **1) Pengertian Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Wasiman, 2018:3). Kartini, (2017:76) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kombinasi karakteristik dan keterampilan yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan bersama. Wasiman, (2018:3) menyatakan kepemimpinan merupakan

seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan organ lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dari karakteristik dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi oranglain dan menggerakkan orang tersebut dalam mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara maksimal.

## 2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2014:34). Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Fajrin & Susilo, 2018:117).

Menurut Kartini, (2017:76) Gaya kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin & Susilo, 2018:119). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau normal perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan melakukannya dengan efektif, efisien dan sesuai dengan tanggungjawabnya pada organisasi tersebut.

### 2.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Hasibuan, (2018:172) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya.

#### 2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian pemimpin akan selalu membina bawahannya.

#### 3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin memberikan tugasnya kepada bawahannya dan mengatakan “ini tugas

kalian saya tidak peduli yang terpenting kalian harus menyelesaikannya dengan baik”

Faktor-Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, Menurut Kartini, (2017:76) Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

a) Tingkatan hierarki

- 1) Fungsi dan ukuran unit organisasi
- 2) Karakteristik tugas dan teknologi
- 3) Saling ketergantungan
- 4) Siklus hidup organisasi
- 5) Kompetensi
- 6) Kinerja bawahan.

b) Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:95) indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Etika Profesi Pemimpin
- 2) Kebutuhan dan Motivasi
- 3) Dinamika Kelompok
- 4) Komunikasi

5) Kemampuan Pengambilan Keputusan

- 6) Keterampilan berdiskusi

#### 2.1.4 Tingkat Pendidikan

Menurut Mandang *et.al* (2017:4324) pendidikan merupakan suatu proses, tehnik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Pendidikan merupakan suatu yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Mandang *et.al* 2017:4324).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dalam rangka membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan jiwa yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka menambah pengetahuan yang dimiliki dalam rangka mencapai kemakmuran dan kesejahteraan. Dengan proses mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama.

##### 1) Pengertian tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan suatu yang universal yang berlangsung terus tak putus dari generasi ke generasi dimanapun di dunia ini yang diselenggarakan sesuai pandangan hidup dan latar belakang sosial masyarakat kegiatan ini dilakukan dalam rangka mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya baik. (Tirtarahardja 2014:56). Menurut Putra *et.al*. (2016:1) tingkat pendidikan merupakan suatu jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan

seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya baik untuk kehidupan yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisasi (Wirawan *et.al.* 2019: 62).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut diatas maka dapat dikatakan tingkat pendidikan merupakan suatu jenjang yang diperoleh seseorang dalam melakukan kegiatan mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku baik untuk kehidupan yang akan datang yang di laksanakan disebuah organisasi.

## 2) Jenis-jenis Tingkat Pendidikan

Putra *et.al.* (2016:4) menyatakan tingkat pendidikan dibagi menjadi:

- a) Pendidikan formal
- b) Pendidikan informal
- c) Pendidikan nonformal
- d) Indikator-indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2014:58) indikator-indikator yang tingkat pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Jenjang pendidikan
- b) Kesesuaian jurusan
- c) Kompetensi
- d) Disiplin Kerja

## 2.1.5 Disiplin Kerja

### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terciptadan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi sehingga akan dijalankan dengan baik (Afandi, 2018 :11).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat terhadap aturan-aturan terhadap aturan aturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksiapabilakaryawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Syafрина, 2017:5). Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut (Tyas & Sunuharyo, 2018 : 175). Disiplin kerja merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Putra *et.al.* 2016:4). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi aturan-aturan yang ada dan norma-norma sosial. Dimana timbul

dalam diri seseorang atas kesadaran dan kesediananya dan sanggup menerima sanksi-sanksi nya apabila melanggar tugas dan wewenang yang di tetapkan.

## 2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Utami & Purwatmini (2018:3). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang setimpal dengan jerih payah karyawan yang telah dikontribusikan bagi perusahaan, mempengaruhi kedisiplinan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- b) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
- c) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adanya waskat (pengawasan melekat) efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

## 2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

- 1) I Wayan Indra Putra et.al (2016) e-journal Bisma Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha.Vol.4. Tahun 2016. Dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaravathy Resort. Hasil dari penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari

tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amaravathy Resort. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama- sama meneliti variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 55 responden sedangkan pada penelitian sekarang sampel sebanyak 63 responden.

- 2) Istiqomah Qodriani Fajrin, Heru Susilo (2018) jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 61. No.4. Agustus 2018 (117-124). Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pabrik Gula Kebun Agung Malang. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai grand mean lebih tinggi dari gaya kepemimpinan lainnya, selain itu hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan sekarang yaitu sama- sama meneliti tentang variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya sampel sebanyak 72 responden dan pada penelitian sekarang sampel sebanyak 63 responden.
- 3) Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) jurnal Administrasi bisnis. Vol. 62. No. 1. September 2018 (172-180). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya sampel sebanyak 98 responden sedangkan pada penelitian sekarang yaitu sebanyak 63 responden.

- 4) Nova Syafrina (2017) Jurnal eko dan bisnis. Vol. 8. No.4. Desember 2017 (1-12). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerjadan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya sampel sebanyak 32 responden sedangkan pada penelitian sekarang sampel sebanyak 63 responden.
- 5) Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa, (2017). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa, Vol. 4, No 2. 2017 (63-75). Dengan Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama tentang variabel disiplin dan kinerja sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya sampel sebanyak 69 responden sedangkan pada penelitian sekarang sampel sebanyak 63 responden.