



**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN
MOTIVASI KARYAWAN TETAP PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk CABANG
JEMBER**

THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN IMPROVING
DISCIPLINE AND MOTIVATION OF PERMANENT EMPLOYEES AT PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK BRANCH JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

ANDINA ROSYADA YUNUS

NIM 140810201002

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN
MOTIVASI KARYAWAN TETAP PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk CABANG
JEMBER**

THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN IMPROVING
DISCIPLINE AND MOTIVATION OF PERMANENT EMPLOYEES AT PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK BRANCH JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

ANDINA ROSYADA YUNUS

NIM 140810201002

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Andina Rosyada Yunus
NIM : 140810201002
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, Juni 2018

Yang menyatakan,

Andina Rosyada Yunus

NIM 140810201002

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Andina Rosyada Yunus

NIM : 140810201002

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 26 Juni 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP. 196903061999031001

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 197912212008122002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Andina Rosyada Yunus

NIM : 140810201002

Jurusan : Manajemen

telah ditetapkan didepan panitia penguji pada tanggal:

5 Juli 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si (.)
197405022000032001

Penguji Anggota : Drs. Markus Apriono, M.M (.)
196404041989021001

Penguji Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtiyas M.Si. (.)
196609181992032002

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univeritas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M.,Ak.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya, kepada hambanya yang telah memberi kemudahan pembuatan Skripsi ini.
2. Orang tuaku, Ibunda Maftuhah Irnawati, Ayahanda Yunus Rimawan yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik.
3. Dosen pembimbing, Chairul Saleh, S.E., M.Si. dan Ema Desia Prajitasari, S.E.,M.M., beserta guru-guru terbaikku dari kanak-kanak hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah
(Lessing)



RINGKASAN

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember; Andina Rosyada Yunus; 140810201002; 2018; 102 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penelitian ini meneliti tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Peneliti ingin meneliti tentang peran dan hubungan karena adanya fenomena yang terjadi pada objek penelitian, dimana masih banyak karyawan yang datang terlambat dan juga karyawan yang sering mengeluh dalam menjalankan pekerjaannya. Peran pemimpin dalam meningkatkan hal tersebut juga merupakan faktor yang ingin diteliti. Kepemimpinan transformasional merupakan sikap pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjalankan peran dan tugas yang dibutuhkan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional, karyawan akan lebih disiplin dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Responden dari penelitian ini terdiri dari 36 orang yang merupakan karyawan tetap dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Jenis data adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan dan di interpretasikan kembali secara kualitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang terdiri dari wawancara, penyebaran kuesioner, study pustaka, arsip dari objek penelitian, landasan teori dan literature yang terkait dengan variabel penelitian. Skala pengukuran menggunakan *Skala likert* dengan lima pilihan jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan korelasi *Rank Spearman*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan searah antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin dan motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Kepemimpinan transformasional juga memiliki peran dalam peningkatan disiplin dan motivasi karyawan tetap.

SUMMARY

The Role of Transformational Leadership in Improving the Discipline and Motivation of Permanent Employees at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Branch Jember; Andina Rosyada Yunus; 140810201002; 2018; 102 pages; Department of Management Faculty of Economics and Bussines, University of Jember

This research the role of transformational leadership in improving the discipline and motivation of permanent employees at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Branch Jember. Researchers want to examine the role and relationship because of the phenomenon that occurs in the object of research, where there are many employees who come late and also employees who often complain in carrying out their work. The role of leaders in improving it is also a factor to be studied. Transformational leadership is a leader's attitude that guides or motivates their followers who are directed toward the established goals by performing the required roles and tasks. With transformational leadership, employees will be more disciplined and motivated to work better.

Respondents from this study consisting of 36 a person who is permanent employees from PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Branch Jember. Technique the sample used is saturated sampling (census). The kind of data is quantitative data which quantitative and qualitatively interpreted, while a source of the data used is primary and secondary data consisting of interviews, questionnaires distribution, study library, the archives of object research, theoretical base and literature related to the variables research. A scale of measurement use scale Likert with five answer options. The method of analysis the data used descriptive analysis and Rank Spearman correlation.

The results of this research is indicate a positive and unidirectional relationship between transformational leadership with discipline and employee motivation at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Branch Jember. Transformational leadership also has a role in improving employee discipline and motivation.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “ **Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penullis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih. S.E.,M.M_ selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Ema Desia Prajitiyasari,S.E.,M.M. selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si Sekalu Dosen Penguji Utama yang memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
6. Drs. Markus Apriono, M.M Selaku Dosen Penguji Anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
7. Dra. Susanti Prasetiyaningtiyas M.Si Selaku Dosen Penguji Anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga skripsi ini menjadi semakin baik
8. Dr. Deasy Wulandari., S.E,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas bimbingan dan saran.

9. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang juga telah banyak membantu.
10. Orang Tuaku, Ibunda Maftuhah Irnawati, Ayahanda Yunus Rimawan yang telah memberikan dukungan serta doa terbaik.
11. Keluarga, Adik Firda Raissalma Yunus dan Najwa Rahmaulida Yunus, Nenek Siti Badriyah yang telah memberikan doa dan dukungannya.
12. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
13. Terima Kasih PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember yang telah membantu penelitian saya
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kepemimpinan	7
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.3 Disiplin.....	10
2.1.4 Motivasi	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	18
2.4 Hipotesis.....	18

BAB 3 METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Identifikasi Variabel.....	22
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.7 Skala Pengukuran.....	24
3.8 Metode Analisis Data	25
3.8.1 Uji Instrumen	25
3.8.2 Analisis Deskriptif	27
3.8.3 Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	27
3.8.4 Koefisien Determinasi.....	28
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	29
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Responden	44
4.2.1 Karakteristik Responden	44
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	49
4.3 Hasil Analisis Data.....	53
4.3.1 Hasil Uji Instrument.....	53
4.3.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	56
4.3.3 Hasil Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	56
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	57
4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	58
4.4.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember	59
4.4.2 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember	62

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel X	50
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin.....	51
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) X dan Y_1	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) X dan Y_2	56
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	57

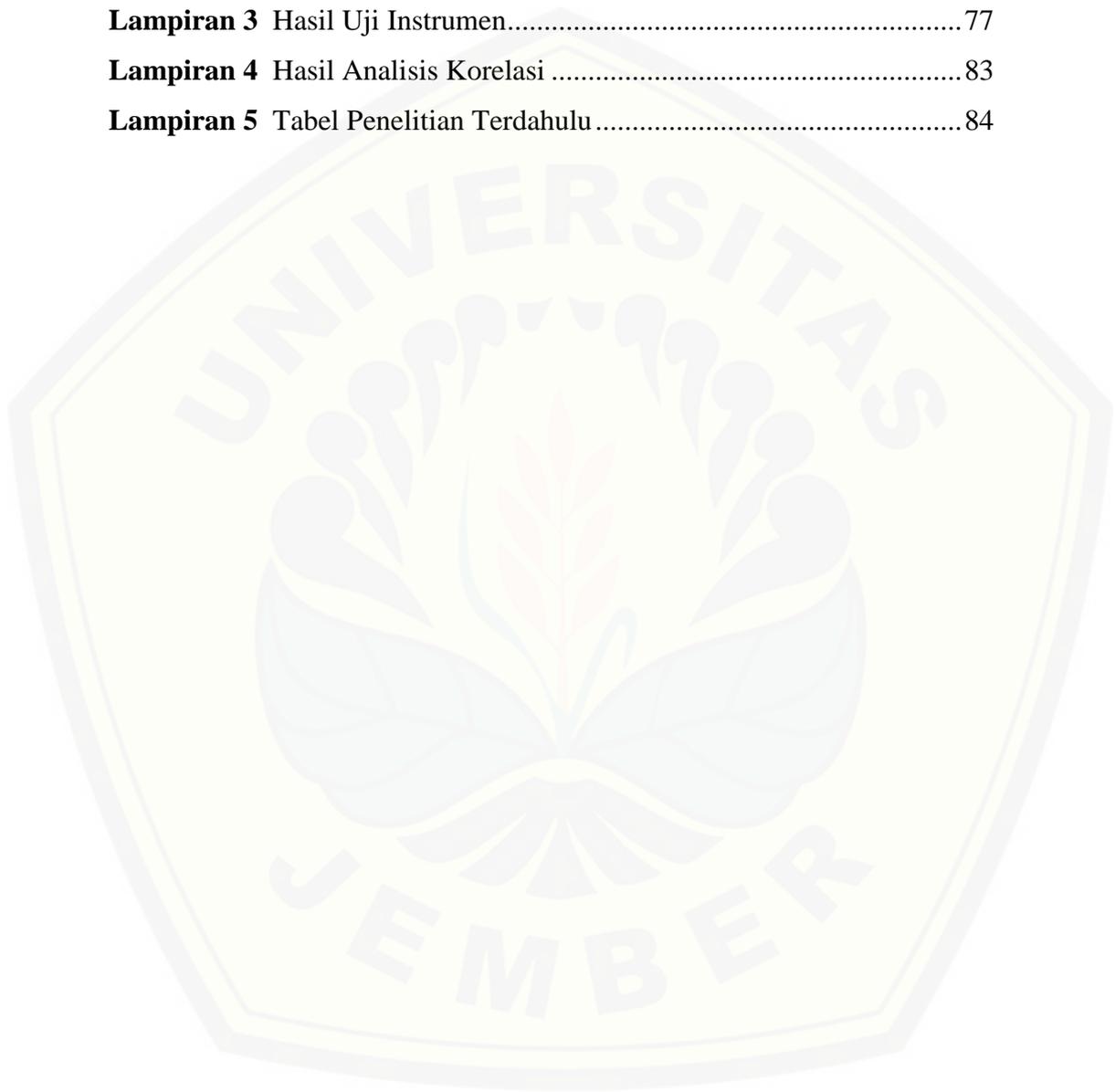
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	18
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	70
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	75
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen.....	77
Lampiran 4 Hasil Analisis Korelasi	83
Lampiran 5 Tabel Penelitian Terdahulu.....	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki oleh perusahaan. Persaingan yang ketat menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi pengelola hampir seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, Suatu perusahaan akan berjalan dan berkembang apabila dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai disiplin karyawan.

Di era saat ini dengan teknologi yang sudah berkembang pesat menuntut sumber daya manusia untuk lebih terampil di bidangnya, memiliki kemauan dan kemampuan, memiliki loyalitas terhadap perusahaan, memiliki sikap tanggung jawab terhadap perusahaan, disiplin dalam segala sesuatu, dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Peran sumber daya manusia tersebut tidak dapat dipisahkan dari segala tujuan perusahaan, pengoptimalan disiplin karyawan dalam melaksanakan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak lepas dari peran kepemimpinan.

Peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan juga merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, dimana individu akan berkumpul dan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Semakin banyak individu yang ikut serta maka akan semakin kompleks pula organisasi tersebut. Organisasi pasti ada pelimpahan tugas dari pimpinan kepada bawahannya, hal tersebut bertujuan untuk mempercepat dan mempermudah penyelesaian pekerjaan, agar penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilakukan dengan baik maka harus disertai dengan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Motivasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepemimpinan organisasi, yaitu untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengatur segala potensi yang ada pada diri karyawan untuk mencapai titik optimal dalam diri karyawan tersebut.

Robbins dan Judge (2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi dan tujuan yang telah ditetapkan yang artinya dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat diperlukan untuk efektivitas yang optimal. Perusahaan memerlukan peran pemimpin dalam menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi. Disiplin merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan menjalankan disiplin kerja yang baik berarti karyawan memahami dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga ada banyak kemungkinan karyawan tersebut mempunyai prestasi kerja yang baik.

Seorang pemimpin yang baik dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dalam organisasi tersebut. Pemilihan gaya kepemimpinan didasarkan pada beberapa faktor diantaranya, faktor dari pimpinan itu sendiri, faktor dari bawahannya, dan faktor lingkungan atau kondisi yang terjadi, jadi tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik dan buruk yang terpenting adalah tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan hubungan antara atasan dan bawahan selalu harmonis. Keputusan yang di ambil oleh pemimpin akan berpengaruh yang cukup besar terhadap kelangsungan perusahaan, perkembangan organisasi, serta disiplin dan motivasi kerja yang tinggi

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2015:261) adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan, para pemimpin juga menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Para pemimpin yang transformasional memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap pengikutnya dan juga merubah para pengikutnya dengan menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai, kebutuhan, kepercayaan, dan aspirasi mereka.

Disiplin termasuk hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja suatu organisasi dapat memenuhi tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Disiplin sangat penting dalam pengembangan

sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan agar tidak ada keteledoran dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin tinggi akan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mempergunakan waktu dengan baik untuk bekerja, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berakibat merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi berperan penting dalam hal ini, dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan semangat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan bawahannya, menurut Bass (2006:41) menyebutkan bahwa ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu transaksional dan transformasional. Kebutuhan bawahan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan kebutuhan sosial dapat dipenuhi dengan baik melalui kepemimpinan transaksional,. Namun untuk kebutuhan aktualisasi diri hanya akan terpenuhi melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mampu membawa organisasi menuju kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kepemimpinan yang lainnya.

Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dan berpengaruh terhadap disiplin. Wiyantoro (2014) dan Annas (2013), Sutarmaningtyas (2014) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin. Selanjutnya penelitian terdahulu mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dan

berpengaruh terhadap motivasi. Tucunan (2014), Utami (2014), Ancok dan Sanjaya (2013) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi yang melayani layanan telepon rumah (*fixed phone*), PSTN (jaringan telepon), Speedy, UseeTV, kartu Halo serta ada pula paket *bundling* INDIHOME. Perusahaan ini menjangkau wilayah Jember. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember diuntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen maka PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember harus memiliki karyawan dengan kualitas dan disiplin yang mampu mendukung produktivitas guna mencapai tujuan perusahaan yang dicita-citakan dan juga memiliki karyawan yang termotivasi untuk mengembangkan perusahaan, dalam mewujudkan hal tersebut maka diperlukan kepemimpinan yang sesuai sehingga aktifitas perusahaan berjalan dengan lancar.

Kepemimpinan yang baik yang telah diterapkan dalam perusahaan maka akan membawa pengaruh yang baik terhadap disiplin karyawan dan dapat memotivasi karyawan untuk kedepannya lebih baik lagi, dimana hal tersebut dapat memberikan keuntungan yang besar pada perusahaan. Hal yang terlihat pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember adalah terkait dengan peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Hal itu dapat dilihat dari absensi mereka yang menerapkan *flexible place* dan *flexible time* yang memudahkan karyawan untuk melakukan absensi tepat waktu, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang sekarang tidak perlu manual melainkan langsung dapat dikirim online, dan dalam memotivasi karyawan, pemimpin akan selalu berusaha mensejahterakan karyawannya dikarenakan jika karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember sudah sejahtera maka diharapkan akan selalu tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diterimanya.

Berdasarkan wawancara dari kepala bagian teknisi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk menyebutkan bahwa adanya fenomena mengenai disiplin karyawan yaitu keterlambatan karyawan dalam bekerja, kejadian tersebut terjadi karena sifat

karyawan yang cenderung tidak peduli tentang jam kerja yang sudah ditentukan untuk karyawan menjalankan tugasnya dan untuk datang tepat waktu. Fenomena mengenai motivasi karyawan yaitu sering terjadi masalah antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sering berdiskusi pada saat jam kerja berlangsung, kurangnya pengakuan akan prestasi bawahan, karyawan sering mengeluh dalam menjalankan tugas dan karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan berdampak pada pekerjaan yang kurang memuaskan sehingga tidak terpenuhi tujuan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka diperlukan peran kepemimpinan transformasional

Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Melalui penelitian ini akan menunjukkan kebenaran teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli dengan pengamatan kondisi fenomena yang nyata di lapangan. Ketika nanti kejadian dilapangan sesuai dengan harapan dan terbukti sesuai dengan teori-teori maka penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan juga dapat digunakan untuk memperbaiki kedisiplinan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Uraian latar belakang tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat disusun rumusan masalah ini. Adapun rumusan masalahnya adalah :

- a. Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember?
- b. Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember
- b. Mengetahui dan menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan, akademisi dan peneliti selanjutnya. Adapun manfaat dari skripsi tersebut adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi pengembangan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember yang khususnya pada bagian Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2016:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014 : 201) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai sasaran yang sama. Selanjutnya menurut Ivancevich (2006 : 194) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, artinya pemimpin tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang. Peran pemimpin informal bisa sama pentingnya dengan pemimpin formal dalam mencapai kesuksesan kelompok. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Teori mengenai perilaku kepemimpinan yang mengusulkan perilaku spesifik yang mendefinisikan para pemimpin dari yang bukan pemimpin menurut Robbins dan Judge (2016 : 251) teori tersebut dibagi menjadi dua dimensi :

1) Memprakarsai struktur (*initiating structure*) adalah sampai sejauh mana seorang pemimpin akan mendefinisikan serta menstrukturisasi peranan dan para pekerjanya dalam pencapaian tujuannya. Hal ini meliputi perilaku yang berupaya untuk mengorganisasi kerja, hubungan kerja dan tujuan. Seorang pemimpin yang mengorganisasi waktu adalah seorang yang menugaskan para anggota kelompok terhadap tugas-tugas tertentu, mengharapkan para pekerjanya untuk mempertahankan standar kinerja tertentu dan menekankan pemenuhan target waktu.

2) Keramahan (*consideration*) adalah sampai sejauh mana hubungan pekerjaan seseorang dicirikan oleh rasa saling percaya, menghormati gagasan dari para pekerja, dan menghargai perasaan mereka. Seorang pemimpin yang ramah akan membantu para pekerja dengan permasalahan pribadi, adalah seseorang

yang ramah dan mudah untuk ditemui, memperlakukan karyawannya dengan sama, saling mengekspresikan penghargaan dan dukungan.

Menurut Wahjosumidjo (2009:154) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Bersifat adil : merupakan sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mencapai kesepakatan antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan.
- b) Memberi motivasi: Pemimpin memotivasi bawahan akan arti pentingnya visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis, sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu juga semangat tim.
- c) Mendukung tujuan : kepemimpinan merupakan faktor yang mendukung tercapainya sebuah tujuan perusahaan.
- d) Menciptakan rasa aman : pemimpin menciptakan rasa aman pada bawahannya sehingga ketika bawahan melaksanakan tugas-tuganya merasa aman dan terlindungi.
- e) Sebagai wakil organisasi : pemimpin selalu dipandang dengan segala perannya dalam berbagai bidang.
- f) Sumber inspirasi : semangat bawahan bersumber pada pemimpin oleh karena itu bagi seorang pemimpin harus membangkitkan semangat bawahannya sehingga tujuan organisasi akan tercapai
- g) Bersikap menghargai : pemimpin harus dapat menghargai bawahannya, karena pada dasarnya bawahan ingin mendapat pengakuan dan penghargaan.

Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Menurut Robbins (2008: 341) terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, visioner dan kharismatik.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2015:261) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan, para pemimpin juga menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Menurut Ivancevich (2006:213) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman, pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan. Menurut beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.

Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2015:263) adalah sebagai berikut :

- a) Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa yang membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.
- b) Motivasi Inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti pentingnya visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis, sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu juga semangat tim.

- c) Stimulasi Intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong bawahan untuk memecahkan masalah dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perpektif baru.
- d) Perhatian yang Individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawannya secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk lebih jeli dalam melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.3 Disiplin

Pengertian disiplin menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja menurut Simamora (2006:610) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin dipengaruhi oleh ketetapan waktu antara lain yaitu ketetapan waktu masuk kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Sedangkan untuk prosedur kerja antara lain yaitu tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja.

Macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2016:129) dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk mengarahkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (2016: 130) ada tiga pendekatan kedisiplinan, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Moderen, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hokum yang berlaku.
 - c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila diputuskan.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggar, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lain.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Menurut Harlie (2010) ada beberapa indikator mengenai disiplin. adapun adalah sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu menaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup matang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan Pemimpin, sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, disiplin bawahanpun akan baik, begitupun sebaliknya.
- c. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekejaan, disiplin mereka semakin baik pula.
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat (pengawasan melekat), tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan pemimpin, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan, pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan.hubungan-hubungan

yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2006:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2008:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan semangat atau gairah kerja yang merupakan keinginan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilakunya maka akan lebih mudah untuk memotivasinya. Menurut Hasibuan (2008: 149) ada dua jenis motivasi yaitu :

- a. Motivasi Positif adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar, dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat yang diberikan untuk memotivasi bawahan adalah :
 1. Material Incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan aja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material Incentive merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja giat sehingga meningkatkan produktivitasnya.
 2. Non Material Incentive adalah segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.
- b. Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut

dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2006:61) terdapat beberapa prinsip motivasi kerja karyawan yaitu :

- 1) Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin
- 2) Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil bawahannya pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan.
- 4) Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Menurut Siagian (2008: 138) mengemukakan beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Daya pendorong, semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum
- b. Kemauan , dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulusi dari luar diri kita.
- c. Kerelaan rasa, suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan perintah tersebut.
- d. Membentuk keahlian, proses menciptakan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- e. Membentuk keterampilan, kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

- f. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- g. Kewajiban, sesuatu yang harus dilaksanakan atas suatu yang telah dibebankan kepadanya.
- h. Orientasi hasil, pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lain yang dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian ini. Tinjauan hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun terdapat perbedaan dalam subjek, objek, variabel penelitian, metode analisis data yang digunakan, maupun indikator yang diteliti. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi tetap memiliki keterkaitan variabel-variabel dalam penelitian ini meski terdapat beberapa perbedaan. Rangkuman penelitian terdahulu ada di lampiran 5.

Penyusunan penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu Widiarti (2017) dengan judul “Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran kota samarinda”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan Camat Palaran Kota Samarinda dalam meningkatkan disiplin pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan di kantor Camat Palaran. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak menaati peraturan yang ada dan pegawai yang tidak menggunakan atribut lengkap saat datang dan pulang.

Penelitian Humala (2014) dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi” metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan..

Penelitian Annas (2014) dengan judul “Hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pegawai balai rehabilitasi sosial Mardi Utomo Semarang I”. metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja, dengan demikian semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula tingkat disiplin.

Penelitian Muttaqin (2016) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang”. penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana hubungan tentang gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

Selanjutnya penelitian dari Ancok dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi lebih kuat dari pada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi

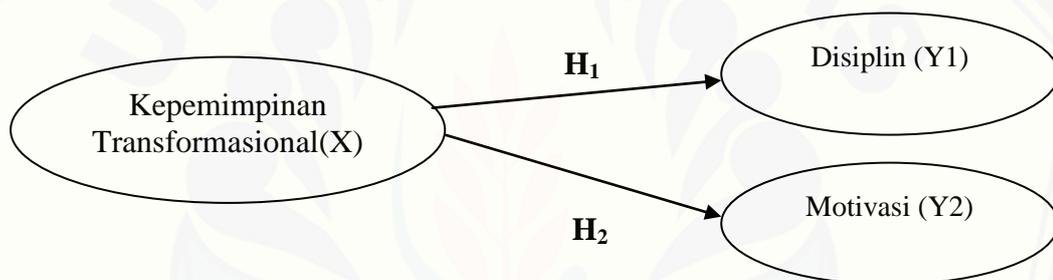
Penelitian Sutarmaningtyas (2014) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan studi pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi finance Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh yang kuat

Penelitian Utami (2014) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama

Indonesia-Tangerang”. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi . Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Keterkaitan antar variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel terikat Disiplin (Y1) dan Motivasi (Y2) dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian

Sumber : Data diolah, 2018

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4.1 Hipotesis hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin

Hasibuan (2016) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Teori tersebut mencakup indikator dari kepemimpinan transformasional. Penelitian dari Anas (2013) membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai

hubungan positif terhadap disiplin. Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris tersebut hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember.

2.4.2 Hipotesis hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional mampu membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan. Penelitian dari Ancok membuktikan secara empiris bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi. Berdasarkan landasan teori dan kajian empiris tersebut hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 2 : kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:12) Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang merupakan jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, *factual*, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Menurut Sugiyono (2016:206) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel, dalam penelitian deskriptif koefisien korelasi menerangkan sejauh mana hubungan dua atau lebih variabel berkolaborasi, sedangkan dalam penelitian generalisasi hipotesis koefisien korelasi menunjukkan tingkat signifikansi terbukti tidaknya hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember sejumlah 36 orang, karyawan tetap lebih memahami bagaimana peran pemimpinnya karena sudah lama bekerja dan lebih terjamin homogenitas.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut/ teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam

penelitian menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yang artinya pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara menyeluruh yaitu 36 orang

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan statistik dan diinterpretasikan kembali secara kualitatif,

- a. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data. Misalnya, wawancara, diskusi terfokus dan observasi yang telah dituangkan dalam catatan .
- b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan suatu faktor yang penting, karena sumber data akan menyangkut pada kualitas dan hasil dari penelitian, Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Arikunto (2010:172) adalah :

- 1) Data primer data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, Kuesioner dan observasi. Data primer dari penelitian ini didapat dari hasil observasi, kuesioner dan wawancara terhadap narasumber tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi karyawan.
- 2) Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung, yang bertujuan untuk menunjang penelitian ini adapun datanya seperti : sejarah PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk, visi dan misi, struktur organisasi, dan lain sebagainya yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data

yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

- a. Survey menurut Sugiyono (2016:230) survey merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel jenuh yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan hubungan antar variabel.
- b. Wawancara menurut Sugiyono (2016:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, dengan melakukan wawancara peneliti lebih mengetahui hal-hal yang mendalam. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang mempunyai interaksi langsung dengan pemimpin PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember.
- c. Kuesioner menurut Sugiyono (2016:230) kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember).

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diukur, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) variabel bebas adalah variabel independen atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak terprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan Transformasional
- b. Variabel terikat (Y) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Disiplin (Y1), Motivasi (Y2).

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Bebas (X)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember agar berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator dari kepemimpinan Transformasional adalah :

- a) Kharisma : Kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan dan menjadi figur yang dihormati bagi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember
- b) Motivasi Inspiratif : Kemampuan pemimpin untuk bisa memotivasi karyawan dalam bekerja dengan mencapai target yang ditentukan
- c) Stimulasi Intelektual: Kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kecerdasan emosional, rasionalitas dan pemecahan masalah yang cermat.
- d) Perhatian yang Individual : Kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

3.6.2 Variabel Terikat (Y)

Disiplin (Y1) adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember dalam menaati segala peraturan yang telah ditetapkan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Adapun indikator dari disiplin adalah :

- 1) Hadir tepat waktu : kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember untuk selalu hadir tepat waktu .
- 2) Mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif : kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya : kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

- 4) Semangat kerja yang tinggi : kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember untuk memiliki semangat dalam mengerjakan tugasnya
- 5) Sikap yang baik : kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember untuk selalu tertib dalam hal berpakaian dan menjalankan tugas .

Motivasi (Y2) adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu karyawan yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau pekerjaan yang ada pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember. Adapun indikator dari motivasi adalah :

- 1) Daya dorong : suatu perasaan senang yang mendorong karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember untuk melaksanakan setiap pekerjaannya.
- 2) Kerelaan rasa: karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pemimpin
- 3) Membentuk keahlian :keinginan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember untuk lebih mengembangkan keahliannya dalam menyelesaikan tugas
- 4) Orientasi hasil : karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember selalu berorientasi pada pencapaian dan keberhasilan dalam pekerjaannya
- 5) Kewajiban : karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember selalu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. skala Likert ini menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan Asnawi (2009:158). Rentang yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk indikator variabel dalam penelitian ini adalah 1 ampai 5 dengan pembobotan sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju : skor 1
- b. Tidak setuju : skor 2

- c. Ragu-ragu : skor 3
- d. Setuju : skor 4
- e. Sangat setuju : skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:109) Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat mengukur apa aja yang seharusnya diukur. Suatu tes atau alat instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan pengukuran penelitian tersebut. Suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat artinya pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subyek yang satu dengan lainnya.

Uji validitas dilakukan dengan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus Prayitno (2010:70):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product pearson moment*

x = Nilai variabel

y = nilai total variabel

n = jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan signifikansi <5% Prayitno (2010:70)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih Prayitno (2010:75). Jawaban kuesioner dari karyawan dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban responden tetap sama meskipun telah dilakukan berulang-ulang. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasinya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 Prayitno (2010:75).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dilihat dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila angka signifikansi (Sig)> α =0,05 maka data

berdistribusi normal. Apabila angka signifikansi ($\text{Sig}) < \alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.2 Analisis Deskriptif

Menurut Hasan (2004:185) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menggambarkan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan, dengan kata lain statistika deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistika deskriptif jika ada hanya ditujukan pada data yang terkumpul

3.8.3 Korelasi *Rank Spearman*

Untuk menguji apakah kepemimpinan memiliki hubungan terhadap disiplin dan motivasi dapat menggunakan analisis korelasi *Spearman Rank Correlation*. Besarnya koefisien korelasi ranking (r_s) dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi spearman

6 = bilangan konstan

d^2 = selisih dari pasangan rank

n = banyaknya pasangan rank

Menghitung perbedaan ranking untuk masing-masing data (d) dan mengkuadratkan hasilnya (d^2) dan menjumlahkan hasilnya. Untuk mengetahui signifikansi korelasi (hubungan) antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin dan motivasi.

3.8.4 Koefisien determinasi

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien yang ditemukan. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel Y ditentukan oleh variabel X yang selanjutnya diartikan sebagai hubungan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel kepemimpinan dengan disiplin dan juga variabel kepemimpinan berkaitan dengan motivasi. Rumus yang digunakan:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

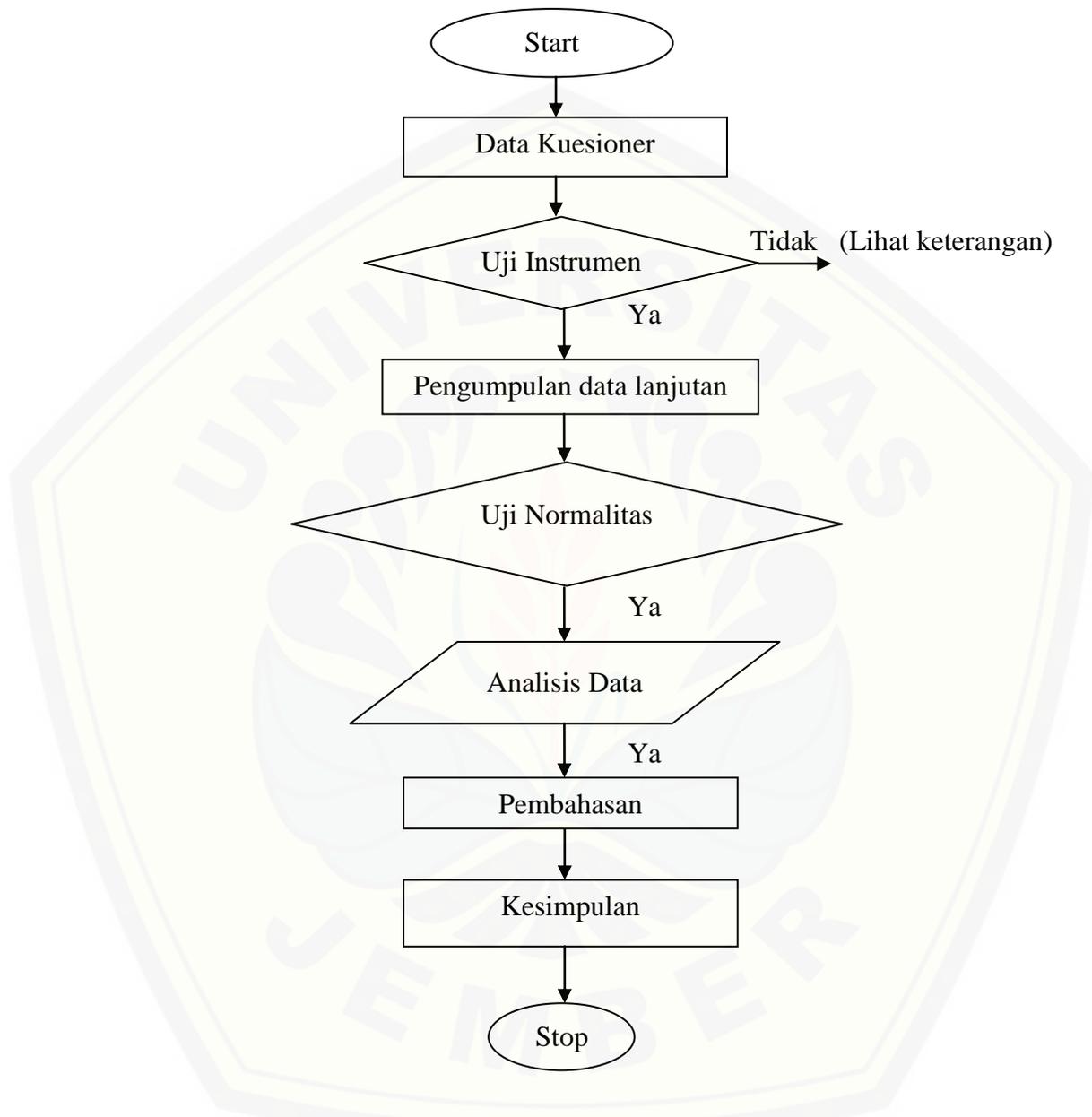
KD = koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2016:231) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,01 - 0,199	= sangat rendah
0,20 - 0,399	= rendah
0,40 - 0,599	= sedang
0,60 - 0,799	= kuat
0,80 - 1,000	= sangat kuat

3.8 Kerangka Pemecahan masalah



Gambar 3.1. Kerangka pemecahan masalah

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan :

1. Start, merupakan awal dari persiapan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti.
2. Data kuesioner, pada penelitian ini tahap awal dengan pemberian kuesioner untuk mengetahui kepemimpinan seperti apa yang diterapkan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang .
3. Uji instrumen, melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data akurat dengan tingkat kepercayaan tinggi. Jika data tidak valid maka butir-butir yang tidak valid dihilangkan.
4. Pengumpulan data lanjutan, pada tahap ini pengumpulan data untuk menyempurnakan data sebelumnya.
5. Uji normalitas data, tahap untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak
6. Analisis Data, data yang telah diperoleh saat pengumpulan data akan di olah dengan teknik analisis berdasarkan teori yang ada.
 - a. Analisis Deskriptif : berhubungan dengan hal menggambarkan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan.
 - b. Korelasi *Rank Spearman* : Untuk mengetahui signifikansi korelasi (hubungan) antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin dan motivasi.
7. Pembahasan dan hasil, pada tahap ini peneliti melakukan pembahasan mengenai hasil yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran, pada tahap ini peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diperlukan terhadap pihak-pihak yang terkait.
9. Stop, menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, secara positif dengan menunjukkan hasil estimasi parameter dari koefisien korelasi bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin dan motivasi karyawan tetap pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. Pada hasil pengujian analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terhadap disiplin karyawan tetap pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Jember sehingga dikategorikan memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% artinya hubungan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin adalah 44,6% dan 55,4% ditentukan oleh faktor lain.
- b. Pada hasil pengujian analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terhadap motivasi karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Jember sehingga dikategorikan memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,3% artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi adalah 45,3% dan 54,7% ditentukan oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terhadap disiplin dan motivasi karyawan tetap pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember. Oleh karena itu, ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember bahwa disiplin kerja dan motivasi karyawan tetap dapat dipengaruhi oleh cara memimpin yang dilakukan oleh perusahaan sehingga akan lebih baiknya jika PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember harus memperhatikan cara kepemimpinan yang dilakukan oleh para karyawannya.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel yang digunakan dapat ditambah lagi atau diubah dengan variabel lain yang dapat disesuaikan dengan kondisi Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sehingga kajian yang diberikan nantinya semakin lebih lengkap dan sampel yang digunakan dapat mengambil pada divisi yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok. Djamaludin. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Annas.Y.N dan E.S. Indrawati. 2013. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pegawai Balai Rehabilitas Sosial Mardi Utomo Semarang I. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Peneitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi dan Mashuri. 2009. *Metodologi Riset Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie. M. 2010. Pengaruh Disipli Kerja, Motivasi dan Pengembangan KarirPegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tunjang Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Hasibuan, Malayu S P. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Humala.R. 2014. Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organissi Karyawan. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ivancevic. J.M.,Konopaske.R.,dan Metteson.M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner.A.,dan Kinicki.A. (2014). *Perlaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin.S.,M.D.Mukzam.,dan Mayowan. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Area pelayanan Malang. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

- Robbins, S.P dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmawati.V. 2013. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Skripsi*. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Sanjaya.A. dan B. Aris.2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar
- Siagian, Sondang . 2006. *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2004. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutarmaningtyas. N. A.,M .S. .Hakim, dan Mohammad .I .2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Adira Dinamika Muti Finance Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Tucunan, R.J.A., W.G.Supartha.,dan I Gede.R.2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan studi Kasus pada PT.Pandawa. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Utami.T.I. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Karyawan pada PT.Trade Servistama Indonesia Tangerang. *Jurnal Skripsi*. Universitas Budi Luhur.
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Grafindo.
- Widiarti.R.D. 2017. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Wiyantoro.E.C.,U.wiji.,G.B.Eka.2014.pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jember.

Yuniarti.D.,M.Sulistiyani.,M.A.dan Mauludin.2016. Hubungan Gaya kepemimpinan dengan Motvasi kerja pegawai Studi pada UPT balai besar Inseminasi Buatan kecamatan Singosari malang. *Jurnal Skripsi*. Fakultas Peternakan Universitas Padjajarann



LAMPIRAN-LAMPIRAN**LAMPIRAN 1. KUESIONER**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Tetap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember

Di

Tempat

Bapak/ ibu yang terhormat

Saya, Andina Rosyada Yunus, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir (Skripsi) di Universitas Jember. Adapun judul dari penelitian yang saya buat adalah “ **Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Karyawan Tetap Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Jember**”

Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk kepentingan akademis (Penelitian). Peneliti menjamin rahasia identitas pribadi dan juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Akhirnya, saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Opini Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi saya.

Hormat saya

Andina Rosyada Yunus

NIM. 140810201002

1. Identitas Responden

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : a) Laki-Laki b) Perempuan

Status : a) Menikah b) Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : a) <SLTA b) SLTA c) D-3 d) S-1
e) S-2 f)

Jabatan :

Masa Kerja : a) 1-3 thn b) 3-6 thn c) 6-9 thn d) >9 thn

2. Petunjuk Pengisian Angket

1. Daftar pernyataan ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyelesaikan studi S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ada lima (5) alternatif jawaban yang dapat dipilih, dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan kenyataan dengan member tanda check list (√) yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN**Kuesioner penentuan gaya kepemimpinan yang di terapkan pada****PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Cabang Jember****A. Kepemimpinan Transformasional**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan memberi teladan					
2.	Pimpinan selalu memotivasi dalam bekerja					
3.	Pimpinan mendorong bawahan untuk memecahkan masalah dengan cermat					
4.	Pimpinan mampu meningkatkan kecerdasan bawahan					
5.	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan					

B. Kepemimpinan Transaksional

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan menjanjikan imbalan jika bawahan mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik					
2.	Pimpinan selalu menghargai prestasi					
3.	Pimpinan melakukan tindakan pengawasan kepada bawahan					
4.	Pimpinan memberikan sanksi jika pekerjaan tidak mencapai standar					
5.	Pimpinan memberikan perhatian					

C. kepemimpinan Kharismatik

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa percaya diri					
2.	Pemimpin mempunyai tujuan yang jelas					
3.	Pimpinan mampu mengungkapkan visi dengan jelas					
4.	Pimpinan mampu meningkatkan komitmen bawahan terhadap visi					
5.	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa peka terhadap lingkungan					

D. kepemimpinan Visioner

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan mampu meningkatkan wawasan tentang masa depan					
2.	Pimpinan mampu merumuskan visi yang jelas					
3.	Pimpinan merubah visi menjadi aksi untuk memajukan bawahan					
4.	Pimpinan mampu memotivasi untuk lebih maju					
5.	Pimpinan mampu meningkatkan daya inovatif					

PERNYATAAN**A. Kepemimpinan Transformasional**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan memberi teladan					
2.	Pimpinan selalu memotivasi dalam bekerja					
3.	Pimpinan mendorong bawahan untuk memecahkan masalah dengan cermat					
4.	Pimpinan mampu meningkatkan kecerdasan					
5.	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan					

B. Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hadir tepat waktu					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya					
4.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas					
5.	Saya selalu tertib dalam sesuai peraturan					

C. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Selalu merasa senang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
2.	Selalu berupaya mengerjakan tugas tanpa paksaan					
3.	Memiliki kesempatan membentuk keahlian dalam menyelesaikan tugas					
4.	Saya ingin mencapai keberhasilan dalam bekerja					
5.	Saya menjalankan kewajiban tanpa mengeluh					

LAMPIRAN 2. DATA JAWABAN RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2
1	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
3	4	3	4	2	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	2	5	21	4	5	4	5	5	23	4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23
6	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	3	23
7	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	3	20	4	5	4	5	5	23
8	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
9	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
10	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	3	5	3	19
11	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
12	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	3	19	5	4	5	5	4	23
13	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	5	5	4	22
14	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20
15	5	5	4	4	3	21	4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21
16	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	3	20
17	5	4	4	5	3	21	3	5	4	5	5	22	4	4	4	5	3	20
18	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	3	20
20	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
21	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23
22	5	4	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	3	20
23	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22

24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
25	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	3	21	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20
27	5	4	4	4	4	21	3	5	4	4	5	21	5	5	4	4	5	23
28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	5	5	3	5	22
29	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	3	22	5	5	4	5	4	23
30	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23
31	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	3	20
32	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
33	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	3	21	5	4	4	4	4	21
34	5	5	4	5	4	23	5	3	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23
35	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	3	21
36	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3. HASIL UJI INSTRUMEN

1. UJI VALIDITAS DATA

A. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

		Correlations					Kepemimpinan Transformasional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.386*	.392*	.289	.270	.570**
	Sig. (2-tailed)		.020	.018	.087	.111	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.386*	1	.446**	.637**	.526**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.020		.006	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.392*	.446**	1	.255	.590**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.018	.006		.134	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.289	.637**	.255	1	.279	.754**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000	.134		.100	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.270	.526**	.590**	.279	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.111	.001	.000	.100		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.570**	.849**	.693**	.754**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan Transformasional
X1.1	Pearson Correlation	1	.386*	.392*	.289	.270	.570**
	Sig. (2-tailed)		.020	.018	.087	.111	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.386*	1	.446**	.637**	.526**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.020		.006	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.392*	.446**	1	.255	.590**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.018	.006		.134	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.289	.637**	.255	1	.279	.754**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000	.134		.100	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.270	.526**	.590**	.279	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.111	.001	.000	.100		.000
	N	36	36	36	36	36	36
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.570**	.849**	.693**	.754**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. DISIPLIN**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Disiplin (Y1)
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.015	.145	.321	-.196	.486**
	Sig. (2-tailed)		.930	.397	.056	.253	.003
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	-.015	1	.426**	.262	.105	.564**
	Sig. (2-tailed)	.930		.010	.122	.543	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	.145	.426**	1	.229	.125	.602**
	Sig. (2-tailed)	.397	.010		.180	.467	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.4	Pearson Correlation	.321	.262	.229	1	.216	.700**
	Sig. (2-tailed)	.056	.122	.180		.207	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson Correlation	-.196	.105	.125	.216	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.253	.543	.467	.207		.002
	N	36	36	36	36	36	36
Disiplin (Y1)	Pearson Correlation	.486**	.564**	.602**	.700**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.002	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. MOTIVASI

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Motivasi (Y2)
Y2.1	Pearson Correlation	1	.450**	.446**	.102	.249	.742**
	Sig. (2-tailed)		.006	.006	.553	.143	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y2.2	Pearson Correlation	.450**	1	.257	.183	.195	.702**
	Sig. (2-tailed)	.006		.130	.286	.253	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y2.3	Pearson Correlation	.446**	.257	1	.063	.138	.635**
	Sig. (2-tailed)	.006	.130		.716	.422	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y2.4	Pearson Correlation	.102	.183	.063	1	-.371*	.359*
	Sig. (2-tailed)	.553	.286	.716		.026	.031
	N	36	36	36	36	36	36
Y2.5	Pearson Correlation	.249	.195	.138	-.371*	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.143	.253	.422	.026		.005
	N	36	36	36	36	36	36
Motivasi (Y2)	Pearson Correlation	.742**	.702**	.635**	.359*	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.031	.005	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS DATA

A. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

B. DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	6

C. MOTIVASI**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

3. UJI NORMALITAS DATA**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan Transformasional	Disiplin (Y1)	Motivasi (Y2)
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	21.5000	21.5556	21.1944
	Std. Deviation	2.18436	1.71455	1.61810
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.179	.186
	Positive	.146	.179	.186
	Negative	-.135	-.127	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.876	1.074	1.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.426	.199	.164
a. Test distribution is Normal.				

LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI**Correlations**

			KepemimpinanTransformatif	Disiplin
Spearman's rho	KepemimpinanTransformatif	Correlation Coefficient	1.000	.668**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Disiplin	Correlation Coefficient	.668**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			KepemimpinanTransformatif	Motivasi
Spearman's rho	KepemimpinanTransformatif	Correlation Coefficient	1.000	.673**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Motivasi	Correlation Coefficient	.673**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 . Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1.	Widiarti (2017)	Kepemimpinan (X) Disiplin (Y)	Analisis data yang digunakan adalah model interaktif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan di kantor Camat Palaran. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang tidak menaati peraturan yang ada dan pegawai yang tidak menggunakan atribut lengkap saat datang dan pulang.
2.	Humala (2014)	Kepemimpinan Transformasional (X), Komitmen organisasi (Y)	Analisis Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan.
3.	Annas (2014)	Kepemimpinan Transformasional (X), Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah juga tingkat disiplin karyawan
4.	Muttaqin (2016)	Gaya Kepemimpinan (X) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
5.	Yuniarti (2016)	Gaya Kepemimpinan (X)	Analisis Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Motivasi kerja (Y)		gaya kepemimpinan BBIB adalah gaya konsultatif yang termasuk kategori sedang, tingkat motivasi pegawai BBIB tergolong sedang dan terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja
6	Sutarmaningtyas (2014)	Kepemimpinan Transformasional (X1), kepemimpinan Transaksional (X2) Disiplin (Y)	Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja
7	Utami (2014)	Kepemimpinan Transformasional (X) motivasi kerja (Y)	Analisis Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung memiliki hubungan yang sangat kuat dengan motivasi kerja.

Sumber : Widiarti (2017), Humala (2014), Annas (2014), Muttaqin (2016), Yuniarti (2016), Sutarmaningtyas (2014) dan Utami (2014).