

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
RUMAH MAKAN XYZ**

Amang



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

William Alexander Tanuwidjaja

6032001046

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE
ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT
XYZ RESTAURANT***

Cherry



UNDERGRADUATE THESIS

*Submitted to complete part of the requirement
for Bachelor Degree in Management*

By:

William Alexander Tanuwidjaja

6032001046

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FAKULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
RUMAH MAKAN XYZ

Oleh:

William Alexander Tanuwidjaja

6032001046

Bandung, 22 Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir): WILLIAM ALEXANDER TANUWIDJAJA

Tempat, tanggal lahir: Bandung, 24 Oktober 2001

NPM: 6032001046

Program studi: Manajemen

Jenis Naskah: Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN XYZ

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Maria Merry Marianti

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai

2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 2 Juli 2024

Pembuat pernyataan:



(William Alexander T.)

ABSTRAK

Seiring perkembangan zaman, usaha di industri makanan dan minuman bertambah semakin banyak sehingga membuat persaingan menjadi lebih ketat, khususnya di Indonesia. Rumah makan XYZ adalah perusahaan dagang yang bergerak di industri makanan dan minuman, kegiatan operasi yang dilakukan dimulai dari membeli barang dagang hingga menjual kembali barang tersebut kepada konsumen. Setelah dilakukan preliminary research kepada manajer serta karyawan Rumah Makan XYZ ditemukan masalah pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Makan XYZ. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research*, *cross sectional*, dan *applied research*. Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan kepada 30 karyawan Rumah Makan XYZ. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi *SmartPLS*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS) terhadap variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan direktif terhadap disiplin kerja, sedangkan untuk gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Suportif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

As time progresses, the number of businesses in the food and beverage industry increases, making competition more intense, particularly in Indonesia. XYZ Restaurant is a trading company operating in the food and beverage industry, with operational activities ranging from purchasing goods for trade to selling them back to consumers. Preliminary research conducted with the manager and employees of XYZ Restaurant revealed issues related to leadership style and work discipline.

This research was conducted with the aim of determining the influence of directive, supportive, and participative leadership styles on employee work discipline at XYZ Restaurant. This study uses a quantitative research approach. The type of research used is explanatory research, cross-sectional, and applied research. In this study, questionnaires were distributed to 30 employees of XYZ Restaurant. The data collected in this study were processed and analyzed using descriptive analysis techniques and Partial Least Square (PLS) analysis with the SmartPLS application.

Based on the results of descriptive analysis and Partial Least Square (PLS) analysis of the variables of work discipline, directive leadership style, supportive leadership style, and participative leadership style, the findings indicate a positive and significant influence of the directive leadership style on work discipline. Meanwhile, the supportive and participative leadership styles have a positive but not significant influence on work discipline.

Keywords: *Directive Leadership Style, Supportive Leadership Style, Participative Leadership Style, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan bimbingan-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ**” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan Strata-1 Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna namun berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan doa dari banyak pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Hal ini membuat penulis secara rendah hati dan rasa hormat untuk mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Orang tua penulis yaitu Dody dan Shintawati Tanuwidjaja yang selalu memberikan bantuan akademis dari awal sampai sekarang ini, memberikan semangat, dan selalu memberikan bantuan kepada penulis yang sangat berarti bagi penulis sejak lahir sampai sekarang ini.
2. Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang penulis sangat hormati. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu karena telah menyempatkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing penulis ketika menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang penulis hormati dan atas ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
4. Dr. F. X. Supriyono, Drs., MM. selaku dosen wali penulis yang selalu memberikan arahan akademis dan bantuannya dalam proses perwalian selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir.
5. Seluruh dosen pengajar, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi UNPAR yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama proses perkuliahan penulis.
6. Vallen Vederova yang selalu menemani penulis disaat kuliah dan saat menulis skripsi di saat sulit dan senang.

7. BWBB yang merupakan sekumpulan teman berisikan Brian Hans, Neil Edrick Putra, Andrew Antonio, dan Herbert Harley Lincoln yang selalu menemani penulis di saat sulit dan senang.
8. Antonius Vivaldi, William Tjandra Wijaya, Joseph Heryanto, dan Erick Jonathan, selaku teman akademis penulis yang berjuang dari awal kuliah di UNPAR sampai tahap akhir di UNPAR.
9. Pihak Rumah Makan XYZ yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan penelitian dan memperoleh data.
10. Kepada responden dari kuesioner mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Rumah Makan XYZ”** yang sudah bekerja sama dalam memperoleh data penelitian.
11. Kepada teman-teman peneliti yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan ketika perkuliahan hingga penyusunan skripsi

Dalam menyusun skripsi ini, saya sebagai penulis skripsi ini sadar akan kekurangan dan keterbatasan sehingga skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis terbuka dengan segala bentuk kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Bandung, 2 Juli 2024



William Alexander T

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Kerangka Pemikiran	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Disiplin Kerja	13
2.1.1 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.2 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	18
2.2.1 Jenis Gaya Kepemimpinan	18
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	33
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	35
3.1 Metode Penelitian.....	35
3.1.1 Jenis Penelitian	35
3.1.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.1.3 Populasi Penelitian.....	36
3.1.4 Operasionalisasi Variabel	37
3.1.5 Teknik Pengukuran Variabel	40
3.1.6 Pengujian Alat Ukur	41
3.1.7 Teknik Analisis Data	42
3.2 Objek Penelitian	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	48

4.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	48
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
4.3 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	62
4.4 Evaluasi Uji <i>Outer Model</i>	62
4.4.1 <i>Convergent Validity</i>	63
4.4.2 <i>Discriminant Validity</i>	65
4.4.3 <i>Composite Reliability</i>	66
4.5 Evaluasi Uji <i>Inner Model</i>	67
4.5.1 Uji Multikolinearitas.....	67
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.5.3 <i>Path Coefficient</i>	69
4.5.4 Uji Hipotesis	70
4.6 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Disiplin Kerja	71
4.6.1 Koefisien Determinasi	71
4.6.2 <i>Path Coefficient</i> daftar	72
4.6.3 Uji Hipotesis	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Wawancara dengan Manajer Rumah Makan XYZ.....	5
Tabel 1.2 Pertanyaan dan Jawaban Wawancara dengan Karyawan Rumah Makan XYZ	6
Tabel 1.3 Hasil Tanggapan Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Pemilik Rumah Makan XYZ.....	8
Tabel 2.1 Indikator Disiplin Kerja	15
Tabel 2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
Tabel 2.3 Penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	33
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	38
Tabel 3.3 Bobot Nilai Skala <i>Likert</i> Yang Digunakan	41
Tabel 3.4 Rentang Skala dan Interpretasi Variabel.....	43
Tabel 3.5 Kategori Nilai R^2	44
Tabel 3.6 Usia Responden	46
Tabel 3.7 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 3.8 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y.1).....	48
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y.2).....	49
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y.3).....	50
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	50
Tabel 4.5 Nilai Total Rata-Rata Disiplin Kerja	51
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Direktif (X1.1)	52
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Direktif (X1.2)	53
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Direktif (X1.3)	53
Tabel 4.9 Nilai Total Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Dimensi Direktif.....	54
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif (X2.1) ...	55
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif (X2.2) ...	55
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif (X2.3) ...	56
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif (X2.4) ...	57
Tabel 4.14 Nilai Total Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif	58
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Partisipatif (X3.1)...	59
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Partisipatif (X.3.2)	60
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Dimensi Partisipatif (X.3.3)	60
Tabel 4.18 Nilai Total Rata-Rata Gaya Kepemimpinan Dimensi Partisipatif.....	61
Tabel 4.19 Nilai <i>Outer Loading</i>	64
Tabel 4.20 Nilai <i>Average Variance Extract (AVE)</i>	65
Tabel 4.21 Nilai <i>Cross Loading</i>	66

Tabel 4.22 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	67
Tabel 4.23 Nilai <i>VIF</i>	68
Tabel 4.24 Nilai <i>R² Adjusted</i>	69
Tabel 4.25 Nilai <i>Path Coefficient</i>	69
Tabel 4.26 Perhitungan Nilai T dan <i>P-Value</i>	70
Tabel 4.27 Nilai <i>R²</i>	72
Tabel 4.28 Nilai <i>Path Coefficient</i>	72
Tabel 4.29 Perhitungan Nilai T dan <i>P-Value</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren Data Pertumbuhan Industri Penyedia Makanan Minuman, Restoran, dan sejenisnya	2
Gambar 1.2 Ulasan Pelanggan terhadap Rumah Makan XYZ	3
Gambar 1.3 Model Penelitian	12
Gambar 3.1 Bagan Organisasi Rumah Makan XYZ.....	45
Gambar 4.1 Model <i>SEM-PLS</i>	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Model <i>SEM-PLS</i>	63
Gambar 4.3 Model <i>SEM-PLS</i>	71
Gambar 4.4 Hasil Uji Model <i>SEM-PLS</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN.....	85
LAMPIRAN 2: REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN.....	89
LAMPIRAN 3: REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN.....	90
LAMPIRAN 4: HASIL PENGOLAHAN DATA MELALUI <i>SEM-PLS</i>	91
LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pada dunia bisnis telah berkembang sangat maju, perkembangan tersebut didukung oleh beberapa faktor, salah satunya yang paling berpengaruh yaitu di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang menghasilkan inovasi baru yang dapat digunakan untuk mempermudah kegiatan bisnis di perusahaan, baik perusahaan dibidang jasa dan perusahaan di bidang non-jasa. Di Indonesia sendiri perusahaan di industri makanan dan minuman merupakan sektor industri yang masih meningkat jumlahnya. Perusahaan perlu mempertahankan dan mencapai tujuannya sehingga faktor utama yang diperlukan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mengeksekusi strategi-strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk dapat bersaing dan mencapai tujuan perusahaan, tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak bisa bersaing dengan perusahaan lain dan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Seiring perkembangan zaman, usaha di industri makanan dan minuman bertambah semakin banyak sehingga membuat persaingan menjadi lebih ketat, khususnya di Indonesia. Berdasarkan data yang diambil dari dataindustri (2023), industry restoran, rumah makan, dan sejenisnya memiliki kinerja pertumbuhan yang positif dari tahun 2011 sampai tahun 2023, meski kinerja tahun 2020 cukup menurun dikarenakan adanya kebijakan pembatasan aktivitas untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Berikut merupakan bukti adanya pertumbuhan yang positif di industri restoran, rumah makan, dan sejenisnya.

Gambar 1.1

Tren Data Pertumbuhan Industri Penyedia Makanan Minuman, Restoran, dan sejenisnya



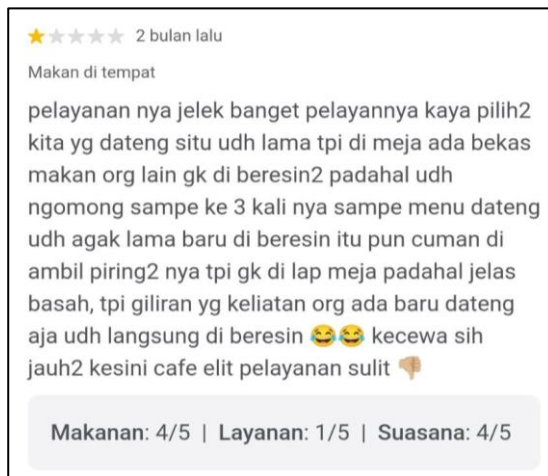
Sumber: Dataindustri.com

Rumah makan XYZ adalah perusahaan dagang yang bergerak di industri makanan dan minuman, kegiatan operasi yang dilakukan dimulai dari membeli barang dagang hingga menjual kembali barang tersebut kepada konsumen. Hingga saat ini rumah makan XYZ sudah dikelola oleh generasi kedua dan mempekerjakan sekitar 30 orang karyawan. Dalam rumah makan XYZ salah satu kunci keberhasilan yang terpenting berasal dari sumber daya manusia. Kedisiplinan sumber daya manusia diperlukan untuk menghasilkan produk berupa jasa atau non-jasa yang baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018) disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Maka penting perusahaan untuk memiliki kepemimpinan yang dapat mendukung terciptanya disiplin kerja karyawan.

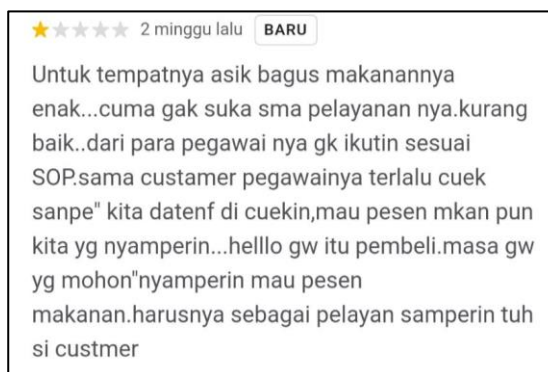
Setiap perusahaan memiliki peraturan yang digunakan untuk mengatur sumber daya manusia terkait kedisiplinan kerja karyawan agar kegiatan bisnis perusahaan dapat dijalankan dengan optimal, tetapi tingkat kedisiplinan yang dimiliki masing-masing individu berbeda. Ketidaksiplinan karyawan dapat disebabkan karena tidak adanya peraturan yang jelas di dalam perusahaan sehingga karyawan merasa tidak terikat kepada peraturan tersebut. Menurut Khanka (2013) disiplin diperlukan dalam perusahaan karena dapat menjadi kekuatan dalam mendorong individu atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan dan prosedur perusahaan supaya perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan efektif.

Gambar 1.2

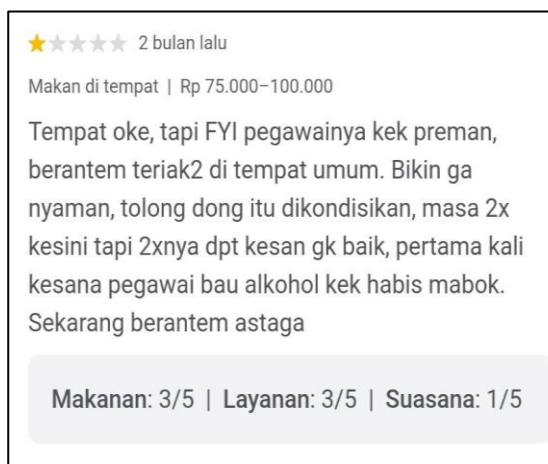
Ulasan Pelanggan terhadap Rumah Makan XYZ



Berdasarkan ulasan yang diberikan oleh konsumen 1 terhadap pengalaman berkunjung ke Rumah Makan XYZ yaitu pelayanannya yang kurang baik, dimana karyawan Rumah Makan XYZ kurang cekatan dan kurang mempedulikan konsumen yang datang.



Berdasarkan ulasan yang diberikan konsumen 2 terhadap pelayanan di Rumah makan XYZ, dimana karyawan berperilaku masa bodoh ketika dipanggil oleh konsumen.



Berdasarkan ulasan yang diberikan konsumen 3 mengenai perilaku karyawan yang tidak menghormati konsumen yang sedang berkunjung ke Rumah Makan XYZ dengan berkelahi dan saling berteriak antar karyawan, karyawan pun mengeluarkan bau alkohol sehingga memberikan kesan yang tidak baik.

★★★★★ 2 bulan lalu
Makan di tempat | Makan malam | Rp 75.000–100.000
Pelayanan kurang memuaskan,masih ada kita lagi makan ac dimatiin,pelayannya malah pada main billiard,makanan lama ga datang2 udah ditanyain 2 kali baru dibikin,harganya juga mahal mahal

Makanan: 2/5 | Layanan: 1/5 | Suasana: 2/5

Berdasarkan ulasan yang diberikan konsumen 4, karyawan tidak memperhatikan dan menghormati konsumen yang datang ke Rumah Makan XYZ

★★★★★ 4 bulan lalu
Makan di tempat
Kurang bagus pelayanan nya.
Pesan makanan dan minuman aja lama datang nya hampir 45 menit.

Makanan: 1/5 | Layanan: 1/5 | Suasana: 3/5

Berdasarkan ulasan yang diberikan oleh konsumen 5 pelayanan yang didapat dari karyawan kurang baik, dimana durasi pembuatan dan pengantaran makanan dan minuman lama.

Sumber: *Google Review*

Berdasarkan hasil ulasan yang didapatkan dari *google review* dapat dilihat bahwa konsumen mengeluh terkait pelayanan karyawan Rumah Makan XYZ. Dari hasil ulasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan, karena karyawan tidak mematuhi atau mengikuti *SOP* dan peraturan yang dibuat oleh pemilik Rumah Makan XYZ. Hal ini sesuai dengan teori Khanka (2013) yaitu disiplin diperlukan dalam perusahaan karena dapat menjadi kekuatan dalam mendorong individu atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan dan prosedur perusahaan supaya perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan efektif, yang artinya karyawan Rumah Makan XYZ tidak mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan karena tidak disiplin.

Tabel 1.1

Wawancara dengan Manajer Rumah Makan XYZ

Pertanyaan	Jawaban
Apakah ada fenomena masalah karyawan di Rumah Makan XYZ	Ada, banyak karyawan melakukan pekerjaannya dengan kurang baik (pengantaran makanan lama, karyawan kurang cekatan, tidak memiliki etika dalam bekerja) kebanyakan masalah dari pelayanan karyawan
Apakah di rumah makan XYZ terdapat peraturan secara tertulis	Ada, untuk peraturan secara tidak tertulis, kalau <i>SOP</i> buat dapur ada tertulis (panduan masak) kalo buat bukan dapur ga tertulis
Pertanyaan 3: Apakah karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada?	Kebanyakan tidak, karyawan ada yang suka istirahat diluar jam istirahat
Pertanyaan 4: Bagaimana penilaian disiplin kerja karyawan?	Penilaian disiplin kerja karyawan dinilai dari <i>google review</i>

Sumber: Hasil wawancara, diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari pertanyaan wawancara dengan Manajer Rumah Makan XYZ, permasalahan yang ada di Rumah Makan XYZ berkaitan dengan karyawannya, dimana karyawan tidak bekerja sesuai dengan peraturan yang ada, karyawan tidak cekatan dalam bekerja, dan karyawan tidak memiliki etika kerja. Menurut manajer, hal tersebut dikarenakan peraturan yang dimiliki rumah makan XYZ tidak secara tertulis sehingga karyawan merasa tidak terikat dengan peraturan yang sudah diberikan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer Rumah Makan XYZ selaras dengan ulasan yang didapat dari *google review*.

Tabel 1.2
Pertanyaan dan Jawaban Wawancara dengan Karyawan
Rumah Makan XYZ

Karyawan	Apakah pemilik sering melakukan pengawasan di rumah makan?	Apakah ada keluhan terhadap pemilik rumah makan?	Apakah di rumah makan XYZ terdapat peraturan?	Apakah pemilik tegas dengan peraturan yang ada?	Apakah pemilik memiliki gaya kepemimpinan yang baik?
1	Jarang	Kurang perhatian	Ada	Tidak	Lumayan
2	Lumayan sering	Kurang ngasih motivasi	Ada	Tidak	Kurang baik, karena kurang motivasi
3	Seminggu 2 kali	Kurang perhatian	Ada	Tidak	Cukup baik
4	1-2 kali	Belum ada	Ada	Tidak	Kurang baik
5	Minimal seminggu sekali	Kurang Ramah	Ada	Tidak	Tidak baik
6	Jarang	Tidak menerima kritik atau saran	Ada	Tidak	Kurang baik
7	Setiap minggu 2 kali	Tidak ada	Ada	Tidak	Cukup baik
8	2 kali	Tidak konsisten	Ada	Tidak	Kurang baik
9	Lumayan sering	Kurang perhatian	Ada	Tidak	Kurang baik

Karyawan	Apakah pemilik sering melakukan pengawasan di rumah makan?	Apakah ada keluhan terhadap pemilik rumah makan?	Apakah di rumah makan XYZ terdapat peraturan?	Apakah pemilik tegas dengan peraturan yang ada?	Apakah pemilik memiliki gaya kepemimpinan yang baik?
10	Biasanya seminggu 2 kali	Kurang perhatian	Ada	Tidak	Kurang baik, karena kurang mendorong karyawan

Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan kepada 10 orang karyawan, dapat disimpulkan bahwa pemilik Rumah Makan XYZ tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dimana hal tersebut dicerminkan dari keluhan karyawan pada wawancara diatas. Hal tersebut menimbulkan ketidakdisiplinan karyawan karena dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan dalam membentuk disiplin kerja. Pernyataan ini sejalan dengan pernyataan yang dibuat oleh Sugiharjo (2016) dimana ketika seorang pemimpin tidak memiliki kompetensi dalam mengembangkan kemampuannya untuk memotivasi bawahannya disiplin dalam bekerja, maka bawahannya menjadi tidak disiplin.

Tabel 1.3
Hasil Tanggapan Karyawan Terhadap Gaya
Kepemimpinan Pemilik Rumah Makan XYZ

No	Hasil dari tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan Rumah Makan XYZ	Jumlah
1	Pemilik jarang melakukan pengawasan di rumah makan	8
2	Pemilik tidak tegas terhadap peraturan yang ada	10
3	Pemilik tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik	8

Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan tabel diatas yang didapat dari *preliminary research* mengenai tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan Pemilik Rumah Makan XYZ. Menurut data diatas dapat dilihat bahwa seluruh karyawan yang dilakukan wawancara mengatakan bahwa pemilik jarang melakukan pengawasan di rumah makan, dimana hal ini menunjukkan bahwa pemilik kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pemilik pun tidak tegas terhadap peraturan yang ada, karena peraturan yang berlaku di Rumah Makan XYZ tidak secara tertulis sehingga karyawan merasa tidak terkait dengan peraturan tersebut. Menurut mayoritas karyawan, pemilik memiliki gaya kepemimpinan yang kurang baik, menurut beberapa karyawan hal itu disebabkan karena pemilik kurang mendorong dan memotivasi karyawan. Munculah faktor gaya kepemimpinan yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui mengapa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang akan digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan *Path-Goal*, karena telah terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja melalui berbagai penelitian. Menurut penelitian oleh Schriesheim *et al.* (2006), gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu serta tim dengan memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang sesuai, sehingga membantu dalam menciptakan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, House (1996) juga menekankan bahwa pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan *Path-Goal* dapat mengurangi hambatan dan meningkatkan

motivasi bawahan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja.

Berdasarkan masalah yang sudah terlihat dalam Rumah Makan dari hasil wawancara yang sudah dilakukan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kekurangan dalam gaya kepemimpinan pemilik perusahaan XYZ. Dari hasil studi pendahuluan dan teori yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Makan XYZ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Direktif di Rumah Makan XYZ?
3. Bagaimana persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Suportif di Rumah Makan XYZ?
4. Bagaimana persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Rumah Makan XYZ?
5. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ?
6. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ?
7. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dikemukakan, penelitian ini dilakukan untuk:

1. Mengetahui tingkat Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ.
2. Mengetahui persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Direktif di Rumah Makan XYZ.

3. Mengetahui persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Suportif di Rumah Makan XYZ.
4. Mengetahui persepsi karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Rumah Makan XYZ.
5. Mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ.
6. Mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ.
7. Mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Makan XYZ.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Rumah Makan XYZ.

Hasil dari penelitian ini dapat membantu Rumah Makan XYZ dalam mengevaluasi kekurangan perusahaan serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi penulis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat mengetahui solusi yang tepat dalam menangani masalah serupa di suatu perusahaan.

3. Bagi pembaca lainnya.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca lainnya untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi segala aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan (Hasibuan, 2003). Indikator Disiplin kerja antara lain (Hasibuan 2003) yaitu: (1) Kesadaran yaitu sikap karyawan yang secara sukarela menaati peraturan organisasi, (2) Kesediaan yaitu suatu perilaku dan perbuatan individu yang selaras dengan peraturan organisasi baik secara tertulis dan tidak tertulis, (3) Ketaatan yaitu perilaku yang

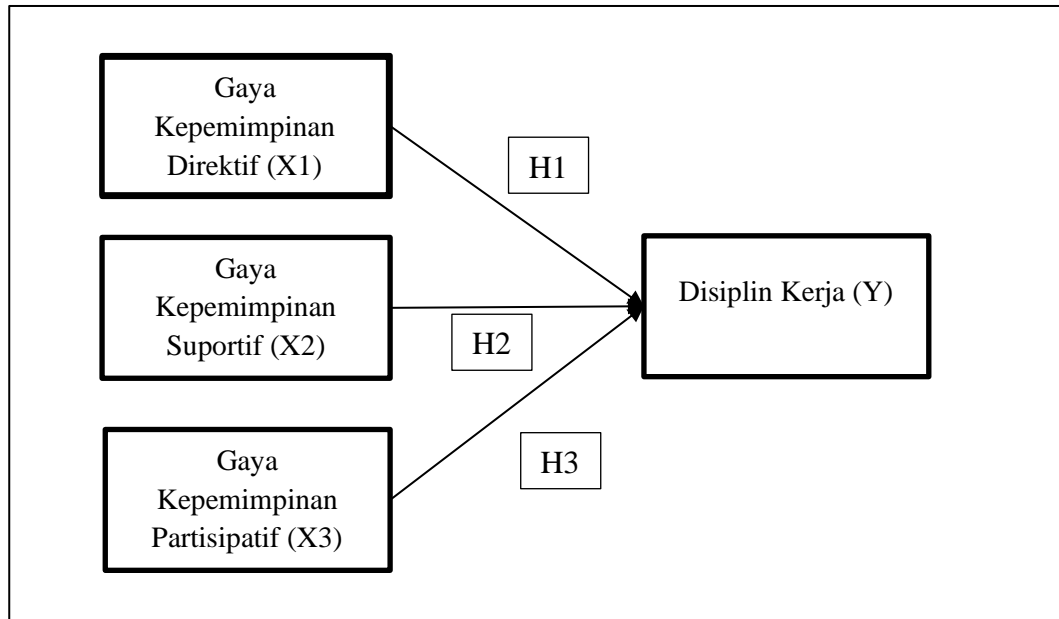
dilakukan sama dengan perintah tanpa keluhan, (4) Etika yaitu peraturan mengenai perilaku sehari-hari dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam memberi pengaruh terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004). Menurut House (1996) gaya kepemimpinan dibagi 4 yaitu, (1) Pemimpin Direktif adalah kepemimpinan yang memberikan pengikutnya kesempatan untuk mengetahui apa yang diharapkan dari atasan, menentukan pekerjaan yang harus diselesaikan dan memberikan arahan tentang bagaimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan, (2) Pemimpin Suportif adalah kepemimpinan yang menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya, (3) Pemimpin Partisipatif adalah kepemimpinan dimana pemimpin bekerja sama dengan bawahan dan menggunakan masukan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan (4) Pemimpin berorientasi pada prestasi adalah kepemimpinan yang menuntut bawahan untuk berkinerja pada tingkat yang tinggi. Indikator gaya kepemimpinan yang dikembangkan House dalam Syaiyid *et al.* (2017) yaitu: (1) Pemimpin Direktif; (i) Atasan menjelaskan tugas yang diberikan kepada saya, (ii) Atasan memberikan penjelasan cara kerja kepada saya, (iii) Atasan memberikan intruksi (perintah) yang jelas kepada saya. (2) Pemimpin Suportif; (i) Atasan mengembangkan sifat bersahabat dengan saya, (ii) Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan pendapat (masukan), (iii) Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan masalah (kesulitan) yang saya hadapi, (iv) Atasan saya membantu dalam menyelesaikan konflik antar karyawan. (3) Pemimpin Partisipatif; (i) Atasan merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan, (ii) Atasan berpartisipasi dalam komunikasi antar karyawan, (iii) Atasan bersedia untuk berdiskusi dengan karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh terhadap tingkat Disiplin Kerja pegawai (Puspitasari dan Wulandari, 2019) dan (Erwin, 2015).

Berdasarkan uraian yang telah dibuat diatas maka dibuatlah model penelitian dibawah ini:

Gambar 1.3
Model Penelitian



Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan model penelitian yang sudah dibuat di atas, maka dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.