

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1.Pengertian Disiplin kerja

Disiplin yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. (Kadar Nurjaman, 2014) ciri disiplin adalah:

1. Hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
2. Perilaku yang dikendalikan
3. Ketaatan (*obedience*)

Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan semua rencana kerjanya tidak terlepas dari disiplin kerja pegawainya. Untuk itu setiap organisasi perlu membuat berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh semua anggota organisasinya. Disiplin kerja diukur dalam wujud (Kadar Nurjaman, 2014):

1. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan
2. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
3. Mematuhi semua peraturan yang ada
4. Melaksanakan tugas dengan penuh semangat

2.1.1.2. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009), dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai

2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Singodimedjo (dalam Sutrisno: 2011) Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Tingkat absensi seperti kehadiran dimana tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang 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.
2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. Tingkat kecerobohan/kecelakaan kerja yang berarti karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
4. Sikap dan etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.
5. Konflik, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja sehingga jangan sampai ada konflik
6. Ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

2.1.2. Keteladanan Pemimpin

2.1.2.1. Pengertian Keteladanan Pemimpin

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, 2014). Pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis. Seperti fenomena yang terjadi di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja karyawan tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau

mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap karyawan memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya (Prawira Jaya dan Adnyani, 2015)

Kata keteladanan berasal dari kata dasar "Teladan" yang berarti perbuatan (barang dan sebagainya) yang dapat ditiru atau dicontoh. Sedangkan keteladanan berarti hal-hal yang dapat ditiru (KBBI, 2000). Keteladanan adalah tugas yang melekat pada setiap orang tua secara alamiah karena kematangan dan kedewasaannya. Dalam keseharian anak, terutama ketika ia masih dalam masa pertumbuhannya. Dalam rangka identifikasi kepribadiannya ia masih banyak meniru dari orang tuanya.

2.1.2.2. Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut Vietzal Rivai dan Boy Raffi Amar (2013) mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

1. Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
2. Kekuasaan/power; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada

apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa saja. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

3. Wewenang; wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segisang pemimpin.
4. Pengikut; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

2.1.2.3.Sifat-Sifat Pemimpin

Seorang pemimpin idealnya menerapkan disiplin kerja, mentaati peraturan dan ketetapan perusahaan dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Menurut Susilo Martoyo, (2000) mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu

dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental sangat diperlukan bagi seorang pemimpin.

2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap karyawannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

4. Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

6. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

7. Kemampuan teknis

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial *skill*nya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih mudah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

2.1.2.4.Indikator Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin menurut (Syafi'ie, 2003) adalah “strategi atau cara yang dilakukan oleh pemimpin melalui pemberian keteladanan atau contoh kepada bawahan atau pegawai”. Indikator keteladanan pemimpin menurut Kouzes dan Posner (1999) adalah:

1. Memberi contoh kepada karyawannya.
2. Menginspirasi visi bersama kepada karyawannya.
3. Memberi kepercayaan kepada karyawan atas kemampuannya.
4. Memberikan semangat kepada karyawan.

2.1.2.5.Keterkaitan Keteladanan Pemimpin Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Keteladanan Pemimpin merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan yang mampu untuk mempercayai dan dipercayai baik oleh partnernya

maupun bawahannya sehingga akan timbul sinergisitas tanggung jawab dalam organisasi. Alexander Sampeliling (2015) melakukan penelitian mengenai Teladan Pimpinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja pegawai pada Sub. Bagian Umum dan Protokol di Instansi Sekretariat Daerah Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang dihasilkan oleh Teladan Pimpinan sebesar 0,153 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,739, dan Muhammad Amin, dkk. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai p -value $0,016 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga Keteladanan Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2.1.3. Sanksi Hukum

2.1.3.1. Pengertian Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar aturan organisasi. Sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dari jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu: (Rivai, 2010)

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin (hu'kdis) adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. (Saydam, 2000; 212)

Adapun Menurut Pandojo (2000) mengemukakan beberapa tindakan pendisiplinan bisa kita bagi menjadi dua yaitu positif dan negatif. Yang positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang.

Sedangkan cara-cara yang negatif disusun berdasarkan tingkat kekerasannya dari paling lunak sampai yang paling keras, antara lain adalah dengan: memberikan peringatan lisan, memberikan peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan/diberhentikan sementara (masa skorsing), diturunkan pangkatnya, dipecat.

Menurut Mangkunegara (2009) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan suratperingatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telahdilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlakudi perusahaan.

3. Pemberian sanksi yang konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin haruskonsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturanperaturanyang berlaku pada perusahaan.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria dan wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Perusahaan jangan sampai membiarkan pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran yang terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Karena dengan kejadian tersebut yaitu dengan membiarkan

2.1.3.2.Indikator Sanksi Hukum

Sanksi hukum Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. (Saydam: 2000; 212)

Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Peraturan dalam bekerja
2. Penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan
3. Ketegasan hukuman
4. Memberi efek jera
5. Tingkat konsisten pemberian hukuman
6. Kebijakan terhadap pelanggaran

2.1.3.3. Keterkaitan Sanksi Hukum Dengan Disiplin Kerja Karyawan

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah “*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*” atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang. (Samsul Ramli dan Fahrurrazi, 2014) Sedangkan pengertian sanksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tanggungan (tindakan atau hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya); tindakan (mengenai perekonomian) sebagai hukuman kepada suatu negara; *Hukum*, a imbalan negatif, berupa pembebanan atau penderitaan yg ditentukan dalam hukum; b imbalan positif, yg berupa hadiah atau anugerah yg ditentukan dalam hukum (KBBI, 1995)

Berdasarkan penelitian terdahulu Muhammad Amin, dkk. (2019) menjelaskan bahwa ada hubungan antara sanksi hukuman terhadap disiplin kerja dengan p-value $0,009 < 0,05$ selain itu Hasil penelitian yang dilakukan oleh Avrianto (2012) memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin

kerja. Sanksi hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi Rumah Sakit. Dan Hasil penelitian Asniar (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan sanksi hukuman dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Asniar Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya., sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Sanksi Hukum berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

2.1.4. Gaya Kepemimpinan Otokratis

2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratik

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2010), adalah:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan tersebut menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan

kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli dengan cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Menurut Mifta Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macammacam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar,

keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menangsendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealism tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2004) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenallelah.
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuantujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2010) mengatakan gaya kepemimpinan

demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sudarwan Danim (2004) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
 - b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
 - c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
 - d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
 - e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.
3. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepadabawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidakkonsisten terhadap apa yang dilakukan.

Menurut Sudarwan Danim (2004) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.

- b. Mengiyakan semua saran.
- c. Lambat dalam membuat keputusan.
- d. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif. Jika dikaitkan dengan perusahaan adalah gaya kepemimpinan otokratik, dimana pemimpin adalah pemilik perusahaan.

2.1.4.2. Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu dan pengendali anggota organisasi dan kegiatan. (Thoha, 2010) Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi milik pribadi.
2. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
3. Menganggap konflik pada bawahan menjadi tanggungjawab bawahan.
4. Selalu berkata tegas terhadap bawahan.

2.1.4.3. Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Otokratik dengan Disiplin Kerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan otokratik merupakan kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka. Dalam pengamatan yang dilakukan mengenai kepemimpinan otokratis, kepemimpinan dalam dinas ini masih kurang tegas dan jarang menegur jika ada pegawai yang kurang disiplin (Utami, 2013), untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja karyawan tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap karyawan memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pimpinannya

Berdasarkan penelitian terdahulu Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) menyimpulkan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali,

sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai bahan acuan dan pertimbangan serta informasi dalam penelitian. Berikut daftar penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Non Medis, Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman (2019)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Keteladanan pemimpin 2. Balas Jasa 3. Sanksi hukum	1. Keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis (+) 2. Balas Jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis (+) 3. Sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis (+)
2	Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan Lusi Fitri Paramita (2017)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Balas Jasa 2. Sanksi hukum 3. Kemampuan 4. Hubungan kemanusiaan 5. Keadilan	1. Balas Jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (+) 2. Sanksi hukuman berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (-) 3. Kemampuan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (+) 4. Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (+)

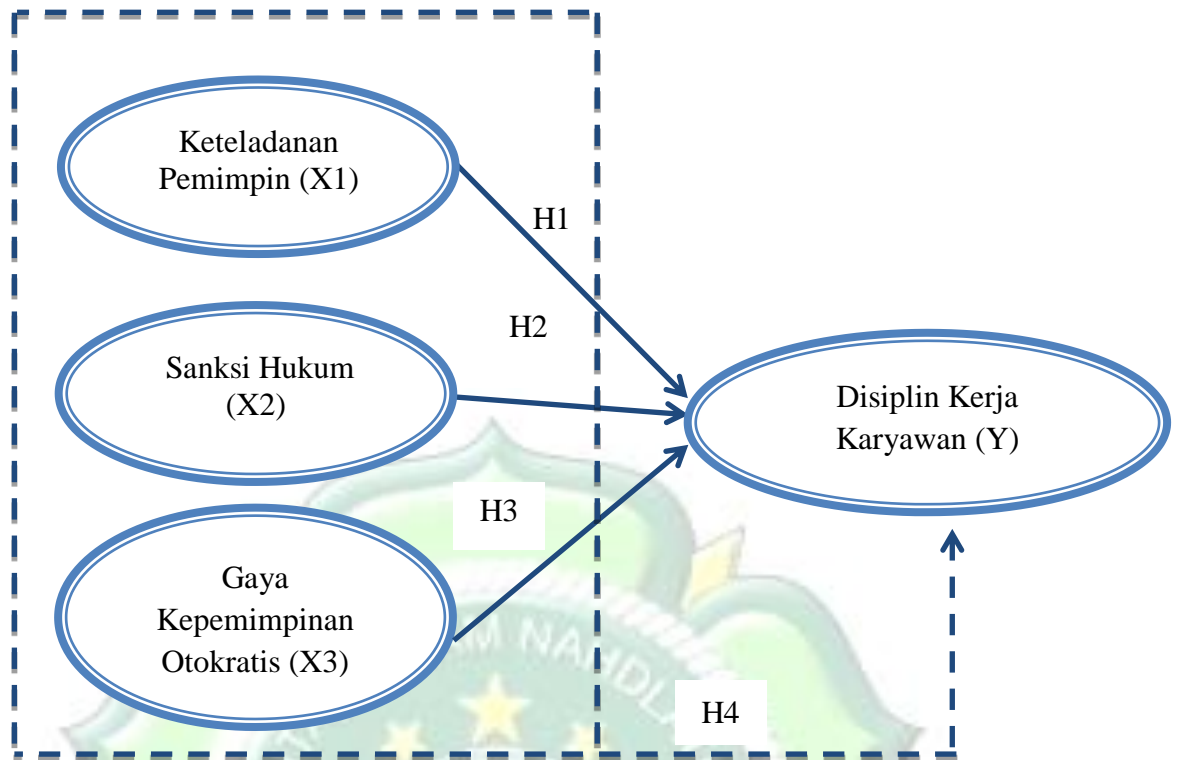
No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
			5. Keadilan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (-)
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Gaya kepemimpinan transformasional 2. Gaya kepemimpinan transaksional 3. Gaya kepemimpinan otoriter	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (+) 2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (+) 3. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (+)
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang) Suryafitra Muttaqin, Mochammad Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan (2016)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Perilaku Tugas 2. Perilaku hubungan	1. Perilaku Tugas (X1) memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). (+) 2. Perilaku hubungan (X2) memiliki pengaruh yang positif secara parsial dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). (+)
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa Jenifry Sofya (2015)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Gaya kepemimpinan otoriter	1. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja (-) 2. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (+) 3. Gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
		2. Gaya kepemimpinan partisipatif 3. Gaya kepemimpinan delegatif	dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja (-)
6	Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pt. Arta sedana singlaraja, Ketut Hendra, Lulup Endah Tri Palupi, Nyoman Sujana (2018)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Sanksi hukum 2. Motivasi 3. Kesejahteraan	1. Sanksi hukum berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja (-) 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 3. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+)
7	Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai bagian umum dan protokol sekretariat daerah kabupaten kutai timur, Alexander Sampeliling (2015)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: 1. Keteladanan pemimpin 2. Kompensasi 3. Aturan 4. Keberanian pemimpin 5. Pengawasan pemimpin 6. Perhatian pemimpin	1. Keteladanan pemimpin berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (-) 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 3. Aturan yang pasti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 4. Keberanian Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 5. Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 6. Perhatian Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+)

No	Judul, Nama (Tahun)	Variabel	Hasil
8	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo, Menanti Sembiring Ingan Ukur Sitepu (2019)	Variabel Dependen: Disiplin kerja Variabel Independen: Motivasi pengawasan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+) 2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (+)

2.3. Kerangka Penelitian Teoritis (KPT)

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). Model penelitian yang akan di kembangkan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya, maka dibuat gambar model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Uji secara parsial
 - → : Uji secara simultan

2.4. Perumusan Hipotesis

Pengembangan hipotesis akan menjelaskan hipotesis penelitian, sebagai bagian yang akan diuji dan dibuktikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja

Keteladanan Pemimpin merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan yang mampu untuk mempercayai dan dipercaya baik oleh partnernya maupun bawahannya sehingga akan timbul sinergisitas tanggung jawab dalam organisasi. Pemimpin memerlukan tiga sifat kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola pikir

yang berbeda-beda, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otokratis.

Alexander Sampeliling (2015) melakukan penelitian mengenai teladan pimpinan tersebut memberikan pengaruh terhadap Kedisiplinan kerja pegawai pada Sub. Bagian Umum dan Protokol di Instansi Sekretariat Daerah Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang dihasilkan oleh Teladan Pimpinan sebesar 0,153 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,739, dan Muhammad Amin, dkk. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai $p\text{-value } 0,016 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Keteladanan Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2. Pengaruh sanksi hukum terhadap disiplin kerja

Menurut *Black's Law Dictionary*, *sanction* (sanksi) adalah “*a penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*” atau sebuah hukuman atau tindakan memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi undang-undang. (Samsul Ramli dan Fahrurrazi, 2014) Sedangkan pengertian sanksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan tanggungan (tindakan atau hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan, dan sebagainya); tindakan (mengenai perekonomian) sebagai hukuman kepada suatu negara; *Hukum*,

(1) imbalan negatif, berupa pembebanan atau penderitaan yg ditentukan dalam hukum; (2) imbalan positif, yg berupa hadiah atau anugerah yg ditentukan dalam hukum (KBBI,1995)

Berdasarkan penelitian terdahulu Lusi Fitri Paramita (2017) menjelaskan bahwa sanksi berpengaruh tetapi tidak signifikan sedangkan Muhammad Amin, dkk. (2019) menjelaskan bahwa ada hubungan antara sanksi hukuman terhadap disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Avrianto (2012) memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sanksi hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi Rumah Sakit dan hasil penelitian Asniar (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan sanksi hukuman dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Asniar Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan., sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2: Diduga sanksi hukum berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan

3. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap disiplin kerja

Gaya Kepemimpinan otokratik merupakan kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi, seorang pemimpin yang diktator akan menunjukkan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan

para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam suatu organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat serta martabat mereka. Dalam pengamatan yang dilakukan mengenai kepemimpinan otokratis, kepemimpinan dalam dinas ini masih kurang tegas dan jarang menegur jika ada pegawai yang kurang disiplin (Utami, 2013), untuk menciptakan suasana yang tertib dan disiplin di lingkungan kerja karyawan tidak hanya bisa dilakukan dengan menunjuk orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi (kepemimpinan transformasional) dan juga tidak bisa dilakukan dengan cara hanya pendekatan, memberi dorongan dan memberi penghargaan sebagai imbalan (kepemimpinan transaksional), melainkan juga harus dengan kepemimpinan yang absolut atau mutlak serta ancaman hukuman (kepemimpinan otokratis) agar setiap karyawan memiliki rasa takut dan dapat menurut dengan apa yang diperintahkan serta dikatakan pemimpinannya

Berdasarkan penelitian terdahulu Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) menyimpulkan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga Gaya Kepemimpinan Otokratis berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.