

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WOM FINANCE,
Tbk**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :
ARNAH NOVIYANTI
NIM : 2013521480

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Kedisiplinan dan Gaya kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. WOM Finance, Tbk.

Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. WOM Finance, Tbk.

Penelitian dilakukan di PT. WOM Finance, Tbk. Dengan mengambil 51 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 102 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup limas kala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasikan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kedisiplinan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kedisiplinan dan gaya kepemimpinan di PT. WOM Finance, Tbk.

Kata kunci:

Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Discipline and leadership style are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT.WOM Finance Cileungsi, Tbk. These research aimed to determine the effect of discipline and leadership style toward employee performance on the PT. WOM Finance Cileungsi, Tbk.

Research conducted at the PT. WOM Finance Cileungsi, Tbk by taking 51 employee as the research sample, calculated using the slovin formula of the total population of 102 employees at the margin of error 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypotesis testing is done by t- test and F- test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Discipline has a positive influence on employee performance; 2) Leadership style has a positive influence on employee performance; 3) Discipline and leadership style simulataneously has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase discipline and leadership style.

Key words:

Discipline, leadership style, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. WOM FINANCE, Tbk” ini dapat di selesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Anik Ariyanti, MM selaku dosen pembimbing 1 yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
2. Sugoto Sulistyono, SE, MM selaku pembimbing 2 yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada saya.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
5. Pemilik dan karyawan PT. WOM FINANCE, Tbk yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya mahasiswa F4 dan F5.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

8. Keluarga tercinta khususnya Ayahanda tercinta yang telah tiada dan Ibunda tercinta yang senantiasa menjaga, mendukung serta membimbing dan ikhlas mendoakan saya setiap waktu. Dan juga tak lupa untuk buah hatiku tercinta NABIEL ABY DZIKHRY yang selalu menjadi penyemangatku. Semoga kalian selalu dalam rahmat dan lindungan Allah SWT.

9. Kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan saya juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 19 Agustus 2017

Arnah Noviyanti

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman	Judul
	i	
Halaman	Orisinalitas
	ii	
Halaman	Persetujuan Dosen Pembimbing
	iii	
Halaman	Pengesahan Skripsi
	iv	
Absak	
	v	
<i>Abstract</i>	
	vi	
Kata	Pengantar
	vii	
Daftar	Isi
	ix	
Daftar	Tabel
	xi	
Daftar	Gambar
	xiii	
Daftar	lampiran
	xiv	
BAB 1	PENDAHULUAN	
	1.1. Latar Belakang
	1	
	1.2. Perumusan Masalah
	6	
	1.3. Tujuan Penelitian
	7	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	1.4. Manfaat Penelitian	7
	1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1. Landasan Teori	10
	2.2. Penelitian Terdahulu	22
	2.3. Kerangka Pemikiran	22
	2.4. Hipotesis	25
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	26
	3.2. Disain Penelitian	26
	3.3. Operasionalisasi Variabel	27
	3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	33
	3.5. Metode Pengumpulan Data	34
	3.6. Metode Analisis Data	35
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Hasil Penelitian	44

62	4.2. Analisis Data.....
69	4.3. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....
71	4.4. Pengujian Hipotesis.....
75	4.5. Pembahasan.....
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN
78	5.1. Kesimpulan.....
78	5.2. Saran.....
DAFTAR	PUSTAKA.....
80	
LAMPIRAN
82	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Table 4.1.	Karakteristik Responden berdasarkan umur.....	47
Table 4.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Table 4.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	49
Table 4.4.	Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan.....	50
Table 4.5.	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan.....	54
Table 4.6.	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.....	58
Table 4.7.	Hasil Pengujian Validitas.....	62
Table 4.8.	Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Table 4.9.	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Table 4.10.	Estimasi Regresi	70
Table 4.11.	Hasil Analisis Regresi Secara Parsial	72

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Table 4.12. Hasil Analisis Regresi secara Simultan

74

Table 4.13. Koefisien Determinasi

75



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. WOM Finance, Tbk.....	46
Gambar 4.1.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.2.	Pengujian Normalitas	69



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabel Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kedisiplinan (X1)
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Tabel uji Normalitas dan Pengujian Multikolonieritas
- Lampiran 7. Pengujian Heteroskedastisitas & Pengujian Hipotesis
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1`

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Didalam kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu sumber daya manusia, alam dan modal. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Dan perusahaan itu sendiri dibentuk atas dasar visi dan misi yang jelas serta tujuan yang jelas pula dan di jalankan oleh dua orang atau bahkan lebih yang memiliki tujuan yang sama yaitu menginginkan perusahaan tempat dia bekerja dapat memberikan kesejahteraan untuk diri sendiri dan keluarga bahkan dapat berkembang terus dan mengalami peningkatan. Dan apabila tujuan dan keinginan itu tercapai maka berhak bagi sumber daya manusia tersebut untuk meminta hak kesejahteraan atas apa yang dia berikan kepada perusahaan.

Salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (Wilson Bangun, 2014:04). Semakin berkualitas sumber daya manusia semakin baik peningkatan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan yang membuat sebuah perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan adalah faktor kedisiplinan dan gaya kepemimpinan sumber daya manusia dalam mengatur jalannya suatu perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013:23), Kedisiplinan dan Gaya kepemimpinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal dan tanpa gaya kepemimpinan yang baik maka tidak akan timbul suasana kerja yang nyaman, dan apabila kenyamanan tidak dirasakan di suatu perusahaan maka tidak akan ada sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu bagian terpenting yang sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri dan saling berkaitan terhadap berjalannya proses kerja dalam perusahaan. Karena apabila kedisiplinan itu ada pada diri setiap karyawan dan gaya kepemimpinan yang membuat rasa disiplin pada setiap karyawan menimbulkan atau memiliki respon positif bagi karyawan maka tata tertib dalam suatu perusahaan itu akan berjalan sendiri sesuai kesadaran tanpa harus dipaksa maka rasa loyal karyawan terhadap perusahaan yang dapat mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Apabila lingkungan kerja disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan dapat memberikan kesan nyaman pada karyawan maka akan timbul pula suasana kerja yang disiplin dan loyal, namun apabila lingkungan kerja tidak disiplin dan gaya kepemimpinan tidak memberikan kenyamanan pada karyawan maka tidak akan ada karyawan yang loyal terhadap perusahaan sehingga tidak mungkin perusahaan dapat mewujudkan tujuannya karena tidak adanya kesadaran pada setiap diri karyawan untuk bekerja meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Kedisiplinan dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan bukan di jalankan berdasarkan teori saja namun harus dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan keberhasilan perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan di tengah dunia persaingan usaha sejenis merupakan bukti bahwa kedisiplinan dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan adalah prioritas utama yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan kata lain kedisiplinan dan gaya kepemimpinan sumber daya manusia dalam mengatur perusahaan merupakan variable yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kemajuan perusahaan.

Kedisiplinan dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan yaitu berupa tata tertib dan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang di sahkan oleh manajemen perusahaan. Dan merupakan tugas seorang pemimpin bagaimana bawahannya dapat melaksanakan tata tertib tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kedisiplinan dalam bekerja tentunya adalah disiplin dalam waktu. Apabila karyawan tidak disiplin waktu maka akan timbul namanya pemborosan waktu sehingga akan menurunkan produktivitas karyawan dan kualitas kerja karyawan. Apabila terjadi pemborosan waktu maka akan terjadi pemborosan biaya yang berlipat-lipat karena tidak sesuai dengan pembiayaan yang di anggarkan dan target waktu yang di tentukan.

Menurut *handbook of leadership* “kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang prilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah motivasi atau kompensasi anggota lainnya dalam kelompok” (Bass, 1982 dalam Ivancevich and Matteson 2002).

Demikian halnya dengan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (“WOM Finance” atau “Perseroan”) berdiri di tahun 1982 dengan nama PT. Jakarta-Tokyo Leasing. Kemudian berganti nama menjadi PT. Wahana Ottomitra Multiartha pada tahun 2000, dan menjadi perusahaan publik pada tahun 2004. Perseroan bergerak di bidang jasa pembiayaan konsumen, dengan kegiatan usaha utama pada pembiayaan sepeda motor. Perseroan yang memiliki 7 regional dengan 175 jaringan usaha yang terdiri dari 98 kantor cabang dan 77 kantor selain kantor cabang. yang mayoritas pemegang sahamnya adalah PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk sebanyak 68,55% yang telah memiliki 1,1 juta konsumen. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. WOM Finance, Tbk yang berlokasi di Jl. Alternative Cibubur, pasar lama

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



No.21A-B, Rt 01/04 Ds. Limusnunggal Kec.Cileungsi-Bogor,16820. Walau bukan kantor pusat namun kantor anak cabang bogor namun lokasi ini yang paling terdekat dengan domisili penulis.

Kedisiplinan merupakan hal yang harus dijaga dan terus menerus di tingkatkan pada karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga karyawan itu sadar dengan sendiri bahwa kemajuan perusahaan ada ditangan setiap karyawan dan apabila perusahaan dimana mereka bekerja mengalami kemajuan maka kesejahteraan dalam mencari nafkah menjadi hak karyawan.Kedisiplinan di tentukan oleh bagaimanaseorang pemimpin dapat memberikan kenyamanan karyawan sehingga para karyawan merasa bekerja tanpa adanya beban dan dengan sendirinya dapat meningkatkan penghasilan perusahaan karena karyawan yang disiplin dan nyaman dalam bekerja serta loyal.Saat ini PT.WOM Finance, Tbk memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 105 Orang yang terdiri dari mamajemen staff operation,manajemen marketing dan manajemen kolektion, yang waktu kerjanya di mulai dari pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB dengan waktu istirahat 1 jam di mulai dari pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB.Adapun masalah-masalah yang menyangkut kedisiplinan dan gaya kepemimpinan pada PT.WOMFinance, Tbk yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai kedisiplinan karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin kerja serta gaya kepemimpinan pada masing – masing divisi pada PT.WOM Finance yang dapat memberikan motivasi kerja karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.WOM

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Finance. Walaupun di fasilitasi dengan alat absensiharian yang canggih dan diawasi oleh pemimpin di masing –masing divisi namun masih saja ada karyawan yang melanggar. Dan untuk pekerjaan yang mengacu pada waktu dan target masih saja ada yang di kerjakan sekehendak hati sehingga masih ada karyawan yang tidak loyal terhadap targetnya dan tidak produktifitas, serta peraturan atau tanda-tanda larangan yang di tempel di masing-masing ruangan sering tidak d perhatikan dan instruksi atasan kepada bawahan masih saja sering di abaikan bahkan tidak di dengar padahal semua di maksudkan untuk kebaikan dan kelangsungan kinerja karyawan itu sendiri. Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang melanggar bahkan mengabaikan intruksi atasannya, ada juga karyawan yang disiplin dan melaksanakan tugas yang di berikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.WOM FINANCE, Tbk”.

1.2. Perumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah Salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan yang menjadi penentu tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan. permasalahan dari perusahaan ini di ukur dari tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. didugafactor permasalahan ini pada faktor kedisiplinan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan permasalahan tersebut maka di rumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kedisiplinan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan bukti mengenai kedisiplinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian di lakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui besarnya pengaruh kedisiplinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat menambah bekal pengetahuan yang di peroleh selama belajar di bangku kuliah untuk di terapkan langsung di dunia kerja yang sesungguhnya.



2. Bagi perusahaan
Melalui hasil penelitian yang di hasilkan dapat memberikan informasi yang berharga dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM untuk pembenahan menuju lebih baik.
3. Bagi pembaca
Hasil dari penelitian dapat memberikan dan menambah pengetahuan dalam mengelola SDM dan menambah informasi sebagai refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di buat dimaksudkan agar penulisan terkonsep dan mempermudah pembahasan penulisan dimana sistematika penulisan disajikan dalam 5 BAB yang di paparkan setiap subnya sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian awal batang tubuh skripsi, yang berisi: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini mengemukakan tinjauan pustaka berisi telaahan terhadap teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang terkait. Sebagai dasar dalam penulisan skripsi.

Bab 3 Metodologi Penelitian

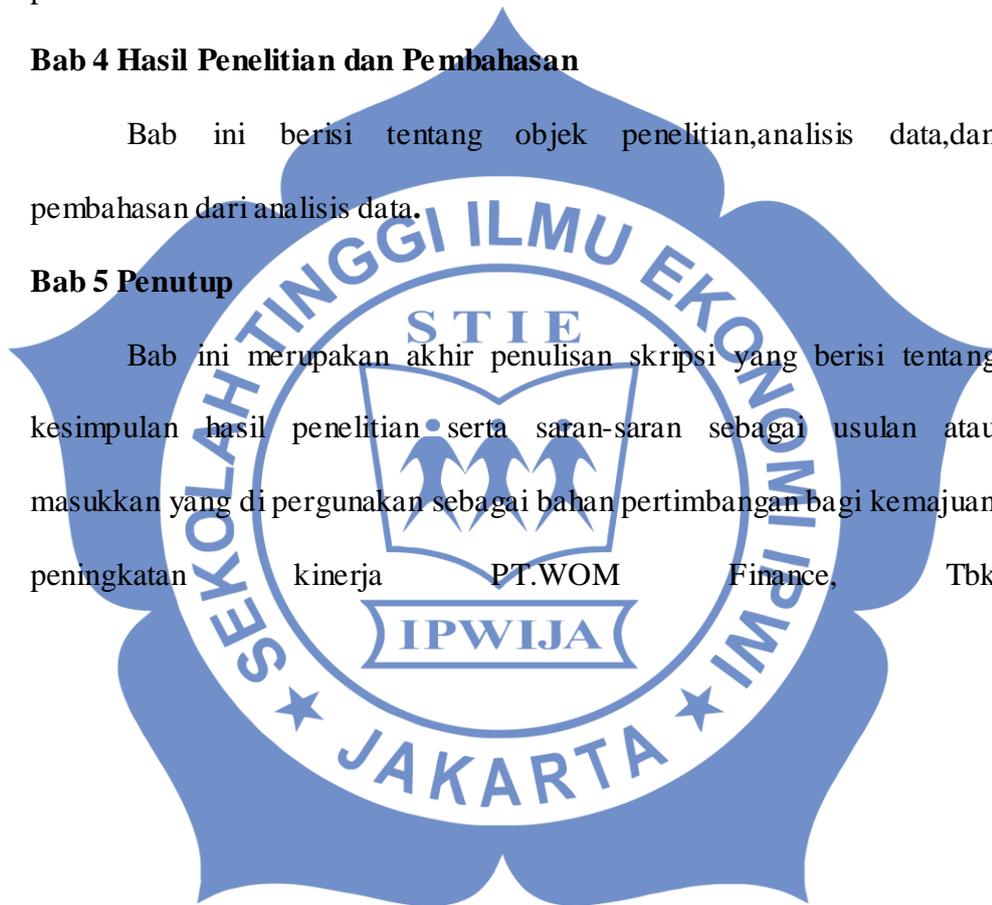
Bab ini mengemukakan tentang penjabaran secara rinci tentang metode penelitian yang secara garis besar telah disinggung pada bab pendahuluan.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

Bab 5 Penutup

Bab ini merupakan akhir penulisan skripsi yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran sebagai usulan atau masukan yang di pergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan peningkatan kinerja PT.WOM Finance, Tbk



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson bangun (2014:04) salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sedangkan pengertian Sumber daya manusia menurut para ahli :

a. Menurut Hasibuan (2003,h. 244)

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh lingkungan dan keturunannya, prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan agar bisa memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia di tentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

a. Menurut Mathis dan Jackson

Sumber daya manusia menurut suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi Manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Demikian pula menurut *The Cartered Institute of Personnel and Development* (CIPD)dalam Mullins (2005).Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan,pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

b. Menurut M.T.E Hariandja

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal.

c. Menurut Sonny Sumarsono

Sumber daya manusia memiliki dua pengertian.pertama sumber daya manusia adalah jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

Pengertian kedua,Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

d. Menurut Mary Parker Follett

Manajemen sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan



berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa benar sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan.

2.1.2 Pengertian Kedisiplinan

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat." Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan di antaranya :

1. Menurut Siswanto (2001)

Memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

2. Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2000)

Mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran.





Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

3. Atmosudirjo (dalam Atmodiwirjo,2000)

Mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme,sadar,tidakemosional.Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

4. Depdiknas (2001)

Mendefinisikan disiplin atau tertib adalah suatu sikap konsisten dalam melakukan sesuatu.Menurut pandangan ini disiplin sebagai sikap yang taat terhadap sesuatu aturan yang menjadi kesepakatan atau telah menjadi ketentuan.

5. Fathoni (2006)

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang di tentukan oleh kepala manajer,pimpinan dari masing-masing instansi.

6. Menurut Hasibuan (2002)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku,baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugasdan wewenang yang di berikan kepada karyawan. Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

2.1.3 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi terungkap dalam suatu pernyataan berikut: Bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal maupun informal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi (Amirullah, 2003).

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua dan sebagainya.

Apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan? Ini juga sesuatu yang sulit untuk disepakati, karena banyak sekali definisi yang pernah diungkapkan oleh banyak pakar dalam bidang kepemimpinan. Tapi secara sederhana banyak yang sepakat bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan mungkin lebih mudah dijelaskan, tapi yang pasti lebih sulit untuk di praktekan. sangat berkaitan dengan perilaku, baru kemudian menyangkut keahlian. Pemimpin



yang baik diikuti oleh orang lain karena dia percaya dan dihormati, karena keahlian yang dimilikinya, berbeda dengan manajemen.

Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam system tertentu, karenanya seseorang dalam peran *formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu* keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan “pemimpin”. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, 2003). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A.j, 2001). Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin atau manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (leader) dengan karakteristik manajer. Luthans (2002) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di Abad XXI adalah : *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *trust* (menghidupkan rasa percaya); *longrange perspective* (memiliki perspektif jangka panjang); *asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





horizon(berpandangan sama pada sesamanya);*Originates*(memiliki keaslian);*Challenges the status quo* (menentang keamanan);*Own person* mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin);*Does the right thing* (mengerjakan yang benar).

Terkait dengan pemahaman dan definisi tersebut di atas perdebatan juga muncul ketika di hadapkan pada istilah lain yaitu perbedaan pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah individu manusianya, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai sebagai pemimpin. Jadi pemimpin adalah seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Adapun kepemimpinan ada di dalam setiap diri manusia dan kepemimpinan dalam organisasi adalah kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka kerjasama untuk untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan mempunyai dua makna, yaitu: (1) yang bersangkutan di terima di lingkungannya sebagai seorang pemimpin, baik formal maupun informal dan (2) sebuah karakter yang pasti di miliki setiap manusia sebagai ciptaan Tuhan, karena itu memimpin diri kita sendiri untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya (Nirman dan Amirullah, 2012).

Oleh sebab itu, seorang pemimpin didalam organisasi adalah seorang kepala (baik sendiri atau beberapa orang) dari suatu instansi atau unit organisasi yang tugas utamanya adalah memimpin dengan cara membimbing dan menuntun orang-orang (karyawan atau bawahan) yang bekerja dalam organisasi guna mencapai tujuan. Kepemimpinan, dengan demikian, bukanlah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebuah:kekuasaan“,melainkan sebuah tugas,tanggung jawab dan pengorbanan untuk “membawa “ anggotanya mencapai tujuan yang ingin di capai bersama.

Gary yukl (1994) sebagai pakar dan peneliti kepemimpinan,mendefinisikan konsep kepemimpinan yang menggambarkan kepemimpinan di dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

“...leadership is defined broadly as influence process affecting the interpretation of event for followers,the chice of objectives for the group or organization,the organization of work activities to accomplish the objectives,the motivation of followers to achieve the objectives,the maintenance of corperative relationship and teamwork,and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization.”

(kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk :menginterpretasikan keadaan atau lingkungan organisasi,pemilihan tujuan organisasi,pengorganisasian kerja & memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi,memperahankan kerjasama atau team kerja,mengorganisir dukungan atau kerjasama orang dari luar organisasi).

Beberapa pendapat tentang kepemimpinan dari beberapa ahli juga dapat digunakan untuk memahami dan meneliti kepemimpinan dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya kepe mimpinan adalah sebagai berikut;

- a. Aktifitas mempengaruhi orang-orang supaya mau bekerjasama guna mencapai tujuan(Ordway Tead).
- b. Kemampuan untuk mengajak mengarahkan orang-orang tanpa memakai kekuasaan yang bersifat formal atau jabatan yang dimiliki.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- c. Usaha mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Franklin S.Haiman).
- d. Seni untuk membujuk bawahan guna menyelesaikan pekerjaan dengan keyakinan bahwa apa yang dilakukan akan bermanfaat bagi organisasi maupun bagi diri sendiri (Harold koontz & C O'Donell).
- e. Individu yang “*make things happen*,” ia adalah “yang membuat sesuatu menjadi sesuatu itu sendiri” (Ducker).

Sedangkan Wirawan (2002), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Proses dalam konsep system kepemimpinan terdiri dari masukan, proses dan keluaran. Masukan (input) adalah bahan mentah yang diperlukan oleh kepemimpinan antara lain: pemimpin, pengikut, visi, kekuasaan, teknik mempengaruhi, situasi dan sumber-sumber kepemimpinan lainnya. Proses merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikut yang saling mempengaruhi satu sama lain untuk merealisasikan visi. Sedangkan keluaran (output) adalah hasil dari kepemimpinan. Hasil dari kepemimpinan tersebut dapat dipengaruhi oleh sifat dasar pribadi seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang dalam diri seseorang. Ketika seorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (inner peace) dan membentuk

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bangunan karakter yang kokoh, ketika setia sikap dan tindakannya mulai memberikan pengaruh pada lingkungannya dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*Leadership from the inside out*).

Menurut *handbook of leadership* "Kepemimpinan adalah suatu interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah motivasi atau kompensasi anggota lainnya dalam kelompok" (Bass, 1982 dalam Ivancevich and Matteson dkk, 2002). George R. Terry, mengatakan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela, atau kata Harold Koontz & Cyril O'Donnel, "kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama". Sedangkan proses kepemimpinan itu sendiri merupakan fungsi dari pemimpin, pengikat dan variabel situasional (Paul Hersey and Ken Blanchard, 1992).

Macam-macam gaya kepemimpinan ada 3. Yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter atau *Authoritarian*

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis atau Democratic

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas atau *Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Empat gaya kepemimpinan dari empat macam kepribadian

Keempat gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian adalah :

1. Gaya kepemimpinan karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan.

Mungkin, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong Nyaring Bunyinya. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsisten-an. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji.

2. Gaya kepemimpinan diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas! Apa yang menguntungkan dirinya dan juga menguntungkan lawannya.

Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat keterlaluhan. Mereka bisa menerima perlakuan yang

tidak menyangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

3. Gaya kepemimpinan otoriter

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah – langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.

Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya.

4. Gaya kepemimpinan moralis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya Mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar, murah hati. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang yang datang karena kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya.

Kelemahan dari pemimpin seperti ini adalah emosinya. Rata orang seperti ini sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling *Proporsional sampling*, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi



Terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran kinerja Karyawan

2.3.1 .Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan menjadi ciri khas setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula sesuai dengan yang di rencanakan (Setiawan dan Waridin, 2006: 189).

Kedisiplinan yang dimaksud adalah kedisiplinan dalam bekerja baik disiplin dalam waktu dan disiplin dalam pelaksanaan tugas, masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan terlihat dari tanggung jawab pekerjaan dalam pelaksanaan tugas masing-masing karyawan yang secara efektif dapat menunjang kelancaran aktivitas karyawan pada khususnya dan aktiivitas perusahaan pada umumnya sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan sesuai rencana. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. WOM Finance, Tbk.

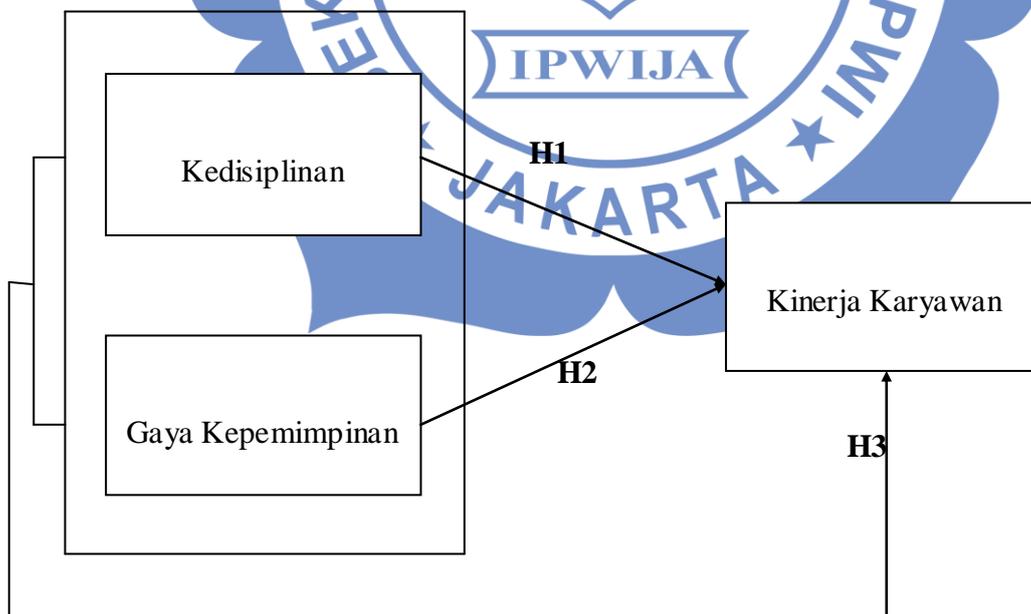
2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hakekatnya gaya kepemimpinan diyakini mempunyai hubungan yang erat kaitannya terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan lingkungan budaya kerja suatu perusahaan yang

dilakukan seorang pemimpin dalam perusahaan dilakukan dengan tepat dan sesuai keadaan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga timbul kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat dan produktivitas.

Gaya kepemimpinan juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan menjadi karyawan yang loyal terhadap perusahaan sehingga membuat perusahaan maju dan berkembang serta kesejahteraan karyawan meningkat dan kualitas perusahaan meningkat pula.

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.3.3. Pengaruh Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui beberapa pengertian yang sebelumnya kita bahas kedisiplinan dan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan tersendiri dan dapat kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan bukanlah hal yang dapat berdiri sendiri melainkan harus berdasarkan tingkat kesadaran karyawan dalam kegiatan perusahaan yang didalamnya terdapat peraturan-peraturan yang di buat oleh manajemen perusahaan dan di sahkan oleh manajemen yang harus di patuhi oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Seperti kita ketahui Kedisiplinan kerja merupakan awal berkembangnya suatu perusahaan. Karena disiplin kerja dan kedisiplinan merupakan bukti loyalitas karyawan kepada perusahaan karena dari sinilah karyawan memiliki rasa kepercayaan dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan dan rasa loyal serta tanggung jawab karyawan juga bukan timbul dengan sendirinya melainkan ada campur tangan seorang pemimpin perusahaan yang senantiasa memimpin dengan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang memberi rasa kenyamanan.

Dan dari semua yang saya jabarkan bahwasannya jelas kita ketahui bahwa kedisiplinan kerja adalah kunci utama kemajuan sebuah perusahaan dan merupakan bukti loyalnya karyawan terhadap perusahaan karena rasa kesadaran karyawan yang tinggi sehingga membentuk pola pikir karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Namun di balik itu loyalitas karyawan juga sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin memimpin dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bagaimana efektifnya seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Heru Mulyana (2010:48) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang masih perlu diuji kembali kebenarannya”. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di PT. WOM Finance, Tbk.
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance, Tbk.
3. Terdapat pengaruh kedisiplinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance, Tbk.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di cabang PT. WOM Finance terdekat dengan domisili dimana penulis tinggal yang berlokasi di Jl. Alternatif Cileungsi Cibubur, Pasar Lama No. 21A-B, RT. 01/RW. 04, Cileungsi, Limus Nunggal, Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820.

3.1.2. Waktu penelitian

Waktu penelitian di laksanakan selama satu bulan dari tanggal 09 mei 2017 sampai dengan 16 juni 2017 di kantor PT. WOM Finance, Tbk Cabang Cileungsi yang di laksanakan dari hari senin sampai dengan sabtu pada pukul 08.30 WIB samapai dengan pukul 17.00 WIB.

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe casual yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kedisiplinan dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. WOM Finance, Tbk kantor cabang Cileungsi.

3.3. Operasionalisasi Variabel

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti yang di harapkan. Menurut Rivai, 2005, jika di kaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yang bisa dilihat, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas : Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.
2. Kuantitas : Adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu :Adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan kerja lain.
4. Efektivitas: Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.



5. Kemandirian: Adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan.

2. Kedisiplinan

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.” Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan di antaranya menurut Hasibuan (2002) : disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepada karyawan. Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2002) perlu di pahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaan itu jauh dibawah kemampuannya, maka

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Disini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan tidak boleh mengharapkan kedisiplinan bawahannya yang baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahannya berdisiplin baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kerja yang baik pula.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

3. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, (1961) dalam Handoko, (2007) mengemukakan bahwa ada dua kategori gaya dasar kepemimpinan, orientasi karyawan dan orientasi tugas, dalam menyusun suatu model ada 4 tingkatan efektifitas manajemen.

- a. Sistem 1, manajer membuat sebuah keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standard dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

- d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda atau suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian (Ismiyanto, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. WOM Finance khususnya kantor cabang Cileungsi yang berjumlah 102 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada (Ismiyanto, 2008). Dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit di PT. WOM Finance, Tbk cabang Cileungsi.

3.4.3. Metode Sampling

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Teknik sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan di pakai namun dalam penelitian ini teknik yang diambil adalah teknik *probability* sampling yaitu dari seluruh karyawan di PT. WOM Finance, Tbk Kantor Cabang Cileungsi yang berjumlah 102 Orang atau $N = 102$, maka sampel yang akan digunakan hanya 51 orang karyawan atau $n = 51$, dan sampel tersebut di dapat dari hasil perhitungan dengan rumus *slovi* dengan *margin error* sebesar 10 %.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, refrensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang di peroleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam table, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program computer SPSS 20.

3.6.1. Uji Validitas



Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2007)

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2007). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0.06 (Nunnally dalam Ghozali, 2007).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2007).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2007).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF >10 (Ghozali, 2007).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Apabila didalamnya model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya



mendekati normal (Ghozali, 2007). Pada prinsipnya normalitas dapat didekati dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2007):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kedisiplinan (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2007):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien garis regresi

X₁, X₂: Variabel independen (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan)

3.6.5. Penguji Hipotesis

1. Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)



Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kedisiplinan dan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kedisiplinan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2007) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
 - b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2007). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2007).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2007) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak



- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke.T.2007. *KompensasiKerja, DisiplinKerja Guru danKinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR.JurnalPendidikanPenabur. No 4. Th IV. Jakarta.*
- Armstrong, Michael. 2009. *ManajemenSumberDayaManusia:A Handbook Of Human Resource Management*.PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Guritno, BambangdanWaridin. 2007. *PengaruhPersepsiKaryawanMengenai PerilakuKepemimpinan, KepuasanKerjadanMotivasiTerhadapKinerja. JRBI. Vol.1.No 1. Hal: 63-74.*
- Hasibuan, Malayu. 2007. *ManajemenSumberDayaManusia*. PT BUmiAksara. Jakarta.
- Malthis, R.I. dan Jackson. 2008. *ManajemenSumberDayaManusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- MasrukindanWaridin. 2007. *PengaruhMotivasiKerja, KepuasanKerja, Budaya Organisasi Dan KepemimpinanTerhadapKinerjaPegawai. EKOBIS. Vol17. No 2. Hal: 197-209.*
- Robbins, Stephen. P. 2008.*Perilakuorganisasi*.EdisiBahasa Indonesia. PT IndeksKelompokGramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. PT.Indeks KelompokGramedia. Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT Raja grafindo Persada. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2007. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.

Sekarang, Uma. 2007. *Research Methode For Business: Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Siagian, Sondong. P. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka. Cipta. Jakarta.

Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2000 *Manajemen*. PT Prehallindho. Jakarta.

Supranto, J. 2007. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga, Jakarta.

Suranta, Sri. 2007. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*. Vol 15. No 2 Hal: 116-138.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi*

Yang

Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.

Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta