

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINA AGUNG  
PERKASA CABANG CIBUBUR  
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**Asep suandi**

**NIM : 2016511088**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2020**



1. Diarangi 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

## ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan dua faktor yang diduga relative besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 54 karyawan dengan teknik penyebaran kuesioner lima skala penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Kemudian pengujian dilakukan dengan Kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi, uji validitas dan uji reabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F dibantu statistik (SPSS Versi 16).

Penelitian menemukan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu: 1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Kata kunci :

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Leadership Style and Work Discipline are two factors that are thought to be relatively large in increasing employee performance. So in this study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance. The research was conducted at PT. Balina Agung Perkasa Cibubur branch.*

*Hypothesis testing is done by distributing questionnaires to 54 employees with a five-scale questionnaire distribution technique from strongly agree to strongly disagree. Then the test is carried out by quantitative, namely by describing the research data and conducting inference analysis, validity and reliability tests as well as classical assumption tests. Simple and multiple regression analysis methods are used as analysis tools while hypothesis testing is done by using t-test and F-test with statistical assistance (SPSS Version 16).*

*The study found two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1. Leadership style has a positive influence on employee performance. 2. Work Discipline has a positive influence on employee performance.*

*Based on these findings, to increase employees at PT. Balina Agung Perkasa Cibubur branch is recommended to make efforts to improve Leadership Style and Work Discipline.*

**Keywords :**

*Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.*

© 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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Proposal Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Proposal Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan penulisan Skripsi pada STIE IPWIJA Program Studi S1 Manajemen.

Penyelesaian Proposal Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhamad As’ari, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran sehingga penyusunan proposal penelitian ini dapat selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E. M.M selaku Ketua Program S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.Ak, CA selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Dra. Yuli Triastuti, M.M Pembimbing Akademik STIE IPWIJA.
5. Blasius selaku HRD PT. Balina Agung Perkasa Cabang cibubur yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian pada PT tersebut.
6. PT. Balina Agung Perkasa yang telah memberikan kepercayaan sebagai karyawan sehingga saya bisa membayar kuliah dari awal sampai akhir ini.
7. Seluruh karyawan dan teman teman PT. Balina Agung Perkasa yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



© 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

8. Orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dukungan doa .
9. Sahabat terbaikku yang senantiasa meluangkan waktu dan pikiran untuk membantu dalam penyelesaian penyusunan ini
10. Teman-teman satu angkatan F15 yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, canda dan tawa
11. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.

Walaupun demikian, dalam laporan penelitian ini, peneliti masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kelancaran tugas yang saya buat.

Jakarta, 18 Juli 2020



ASEP SUANDI

NIM: 2016511088



© 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

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

© 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



2.1.4 Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan.....	18
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan.....	20
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2.5 Tugas-Tugas Kepemimpinan.....	23
2.3 Disiplin Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja.....	25
2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	27
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.4 Kinerja.....	32
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
2.4.3 Dimensi Kinerja.....	34
2.4.4 Indikator Kinerja.....	35
2.5 Penelitian Terdahulu.....	37
2.6 Kerangka Pemikiran.....	39
2.7 Hipotesis.....	40
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	42
3.2 Desain Penelitian.....	42



© 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

3.3 Operasional Variabel.....	44
3.4 Populasi, Sampel Dan Metode Sampling.....	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.4.3 Metode Sampling.....	46
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6 Instrumen Variabel Penelitian.....	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	50
3.7.1 Analisis Data.....	50
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.3 Uji Kelayakan Model.....	53
3.7.4 Pengujian Hipotesis.....	55
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1 Profil Perusahaan.....	57
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.2.1 Karakteristik Responden.....	60
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.1.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	64
4.1.5 Analisis Data.....	69
4.1.5.1 Uji 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



4.1.5.2 Uji Multikolinieritas.....	72
4.1.5.3 Uji Autokorelasi.....	73
4.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.1.6 Uji Kelayakan Model.....	75
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	78
4.2 Pembahasan Penelitian.....	80
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

© 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 TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Umur.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.13 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	71
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi Durbin Watson.....	73
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model Determinasi R <sup>2</sup> .....	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Tabel 4.17 Tabel Anova.....	76
Tabel 4.18 Analisis Regresi Ganda.....	77

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot.....	70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	74
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai.....	81



### © 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



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Industri pada saat ini berkembang sangat pesat. Setiap perusahaan dituntut agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satunya perusahaan harus memiliki tujuan dan komitmen yang jelas terhadap kemajuan uasahnya. oleh karena itu, perusahaan harus menentukan visi dan misi sebagai pencapaian yang akan dituju kedepannya. Dalam pencapaian visi dan misi tentu saja dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk mengelolanya.

Kinerja yang baik menunjukkan bahwa sumber daya berjalan dengan baik. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala agar terbentuknya kinerja yang baik serta perencanaan tujuan dimasa mendatang. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264), kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Salah satu penentu kemajuan peruasaan yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor. Begitupun pada PT. Balina Agung Perkasa yang merupakan perusahaan distributor air yang besar, untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka perlu adanya peningkatan dalam kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan dalam data pencapaian penjualan karyawan serta data absensi periode Januari sampai dengan Oktober 2019 pada tabel berikut ini:

© 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



**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target Penjualan Periode Bulan Januari Sampai Oktober 2019**

Bulan	Pencapaian Penjualan	Target	Persentase
Januari	455.760	500.000	91,15%
Februari	516.240	500.000	103,24%
Maret	452.400	500.000	90,48%
April	526.608	500.000	105,32%
Mei	402.000	500.000	80,4%
Juni	406.936	500.000	81,38%
Juli	465.044	500.000	93%
Agustus	520.080	500.000	104,01%
September	518.696	500.000	103,73%
Oktober	523.944	500.000	104,78%

Dari tabel diatas menunjukkan hasil penjualan mengalami turun naik pada bulan Januari hingga April, pada bulan April hingga Juli penjualan mengalami penurunan dan kemudian penjualan mengalami kenaikan kembali pada bulan Agustus hingga Oktober. Untuk penjualan tertinggi berada pada bulan April sedangkan penjualan terendah berada pada bulan Mei. Penjualan mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor diantaranya kondisi cuaca yang tak menentu dimana pada saat musim hujan penjualan mengalami penurunan drastis dan saat menjelang bulan ramadhan hingga hari Raya penjualan juga menurun dikarenakan banyak toko

© 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

yang tutup. Sedangkan penjualan mengalami kenaikan pada saat musim kemarau, perusahaan membuat jadwal lembur kerja bagi karyawan agar penjualan dapat melebihi target yang ditentukan. hal ini membuktikan bahwa dari hasil penjualan tersebut dapat mewakili kinerja karyawan selama periode Januari sampai dengan Oktober 2019.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Periode Bulan Januari Sampai Oktober 2019**

Alasan Absen	Bulan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Cuti	3	2	0	2	1	0	3	0	0	2	13
Sakit	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	7
Tanpa Keterangan	2	0	2	0	1	1	0	2	1	1	10
Ijin	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>34</b>

Tabel 1.2 menjelaskan pada periode bulan januari sampai oktober 2019, bahwa ketidakhadiran karyawan terlihat paling banyak pada bulan januari dengan berbagai macam alasan. Dan terlihat pada tabel diatas dimana setiap bulanya terdapat karyawan yang tidak masuk kerja. Pada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan diberikan sanksi berupa teguran atau Berita Acara dan bahkan bisa diberika Surat Peringatan dari atasan. Tentu hal ini harus menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Terlepas dari data diatas, dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor negatif yang menyebabkan menurunnya kinerja diantaranya teman kerja atau senior yang kerjanya tidak memiliki semangat sehingga tidak adanya contoh yang baik untuk



dijadikan acuan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan, tidak adanya dorongan semangat dari atasan sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam mencapai prestasi kerjanya, sanksi yang kurang jelas juga merupakan faktor penting untuk diperhatikan agar setiap karyawan peka terhadap tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja didalam perusahaan, sehingga tidak adanya dorongan untuk menciptakan loyalitas yang tinggi bagi karyawan. Dari semua hal diatas dicurigai penyebab menurunnya kinerja karyawan, bila perusahaan terus membiarkannya maka akan menjadi masalah yang dapat merugikan baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin menjadi faktor dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan berkompeten.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:198) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan penempatan pada kondisi dilapangan membuat karyawan enggan untuk berkinerja baik untuk perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini dicurigai adanya sebagai penyebab ketidak sesuaian dari harapan karyawan. Pemimpin yang terlalu berlebihan dalam mengawasi karyawan membuat karyawan merasa dicurigai dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya.

© 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





Menurut Sutikno (2014:16), Dalam organisasi kepemimpinan diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya.

Sedangkan Rivai (2014:42), menyatakan Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan strategi dan perilaku, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selain itu, Disiplin Kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan kinerja karyawan.

Dalam perusahaan, kedisiplinan memang perlu ditekankan kepada karyawan agar dalam setiap pelaksanaan kegiatan perusahaan berjalan sesuai prosedur yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825), bahwa Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di 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





Menurut Setyaningdyah (2013:145), Disiplin Kerja merupakan kebijakan bergeser individu untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

Kepemimpinan merupakan hal yang harus selalu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena dengan kepemimpinan yang baik, karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Demikian dengan PT. Balina Agung Perkasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor air minum dalam kemasan. PT. Balina Agung Perkasa menerapkan kebijakan Disiplin kerja kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, maka peran kepemimpinan di PT. Balina Agung Perkasa sangat perlu diperhatikan. Karena masalah-masalah yang sering dihadapi oleh PT. Balina Agung Perkasa selama ini mengenai kehadiran kerja karyawan, dan kedisiplinan kerja karyawan serta gaya kepemimpinan dari masing-masing divisi terutama pada kepemimpinan supervisor yang bersangkutan langsung dengan karyawan. Setelah dilakukan wawancara dengan supervisor yang bersangkutan, Walaupun sudah difasilitasi dengan alat yang canggih untuk absensi, masih saja ada karyawan yang melanggar dan terlambat masuk kerja. Selain dari absensi, masih banyak juga

© 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



karyawan yang yang bekerja sekehendaknya sehingga mereka tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. tentu saja sangat berpengaruh pada produktivitas yang dihasilkan pula. Akan tetapi, hendaknya pelaksanaan pendisiplinan memiliki sasaran yang positif, yang sifatnya mengoreksi dan mendidik, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang kurang disiplin dengan maksud untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Namun tidak semua karyawan melanggar peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang mematuhi peraturan dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu peranan seorang pimpinan tidak terbatas, salah satu peranan yang teramat penting dalam proses pengelolaan suatu organisasi adalah mengayomi berbagai kegiatan yang diselenggarakan berbagai kelompok atau tim dalam organisasi demi terjaminnya tujuan bersama yang sudah ditetapkan perusahaan yakni pencapaian-pencapaian yang harus segera diwujudkan. Setelah memperhatikan teori-teori diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat proposal penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Balina Agung Perkasa Cabang Cibubur.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berkompoten dan berkualitas serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya demi berkembangnya perusahaan agar mampu bersaing dengan

### © 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

perusahaan lain.. Guna mewujudkan keinginan tersebut, perusahaan harus benar-benar memperhatikan keberlangsungan setiap karyawannya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa?
- b. Apakah terdapat pengaruh dalam Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dengan hal ini tentunya perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas baik dan efektif sehingga mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan

Permasalahan tersebut selanjutnya di rumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Balina Agung Perkasa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balina Agung Perkasa.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

- a. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai menguatkan teori tentang penting nya perusahaan dalam memperhatikan



sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, tentunya SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi yang mampu memberikan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, serta sebagai acuan bagi perusahaan tentang pentingnya mensejahterakan karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sehingga terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya.

## 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pembaca dan mendapatkan gambaran yang utuh mengenai penulisan penelitian ini.

Maka penulisan ini di susun sebagai berikut:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan dan manfaat penulisan kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.





## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan masalah dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan serta digambarkan kerangka pemikiran ini.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian serta desain penelitian selanjutnya diuraikan variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument variable penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

## BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan analisis. Yaitu berupa penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Lalu dijelaskan juga tentang hasil analisis penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, serta pembahasan mengenai analisis regresi dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

© 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



## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 LANDASAN TEORI

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia difungsikan untuk menjalankan peranan dan tugasnya sesuai dengan prosesnya. Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam kepentingan perusahaan yaitu untuk pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian lingkungan perusahaan memerlukan. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas, perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi setiap permasalahan yang bersangkutan dengan kegiatan perusahaan serta mengatur jalannya rencana perusahaan.

Beberapa pengertian Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

- b. Nugrahani dan Wulansari (2018): "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah satu kesatuan proses perencanaan, pengelolaan, pengawasan terhadap manusia yang ada didalam organisasi, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.
- c. Rivai (2015) yang menyampaikan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia berupaya untuk melakukan berbagai cara yang dapat dipertanggung jawabkan untuk meningkatkan kontribusi orang-orang didalam organisasi".
- d. Menurut Herman Sofyandi (2013) "Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".

Setelah mengetahui beberapa pengertian sumber daya manusia pada uraian diatas, dapat disimpulkan tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur, merencanakan, dan pemrosesan hubungan peranan seseorang atau individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif sehingga tujuan perusahaan tercapai.



© 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

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibawah ini fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) mengklasifikasikan kegiatan sumber daya manusia pada organisasi kedalam beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi Planning ( Perencanaan )

Merupakan penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang berfungsi membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Fungsi Organizing ( Pengoorganisasian )

Merupakan penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas –tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Fungsi Directing ( Pengarahan )

Merupakan pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi Controlling ( Pengendalian )

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain fungsi-fungsi diatas, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan. Perencanaan tujuan tersebut dikemukakan menurut Hasibuan, S.P (2014) sebagai berikut:





- 1). Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan didalam perusahaan.
- 2). Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maaupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
- 3). Menghindari terjadinya tumpang tindih dan mismanajemen dalam pelaksanaan tugas.
- 4). Mempermudah koordinasi, intergensi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5). Menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- 6). Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Dengan beberapa fungsi diatas, menunjukan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:



- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job rekrutment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas “the right man in the right place and the right in the right job”.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan perkembangan perusahaan dan keadaan perekonomian pada umumnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### 2.1.4 Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1). Recruitment (pengadaan),

Recruitment disini diartikan sebagai pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran,



© 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

penyarigan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

## 2). Maintenance (pemeliharaan)

Pemeliharaan merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (reward system) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama pemeliharaan ini untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (reward system), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti: fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti: kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

## 3). Development (pengembangan).

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang yang diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang



berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Faktor yang menjadi menjadi berkembangnya perusahaan adalah peranan kepemimpinan, pemimpin yang baik akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. hak ini mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

- a. Menurut Kartono (2014:55) dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan” menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan yaitu suatu kemampuan istimewa yang melekat sebagai bakatnya yang dibawa sejak lahir.
- b. Menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya Aspect of Modern Public Administration yang dikutip oleh Kartini Kartono (2014:57) menyatakan sebagai berikut: “Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.



- a. menurut Gary Yukl (2015:9) Dalam Bukunya “Kepemimpinan dalam Organisasi” Menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Definisi diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.2.2 Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:36) Kosepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- a. Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa.



Kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut Kartono (2014:37) sebagai berikut:

- 1) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
- 2) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan berbeda-beda.
- 3) Multi terampil dan memiliki kepandaian beraneka ragam.
- 4) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- 5) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- 6) Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
- 7) Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti.
- 8) Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
- 9) Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- 10) Berjiwa wiraswasta
- 11) Sehat jasmaninya dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
- 12) Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
- 13) Berpengatahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.
- 14) Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
- 15) Punya imajinasi yang tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Uraian diatas memberikan gambaran seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang memiliki pengetahuan yang luas, jujur, adil, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi dirinya sendiri, dan selalu berhubungan baik dengan



© 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

bawahan, dimana seorang pemimpin harus mengembangkan kepribadiannya sehingga memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

### 2.2.3 Fungsi kepemimpinan

Menurut Rivai (2010:96), ada beberapa contoh mengenai fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a. Menciptakan visi dan rasa komunitas.
- b. Membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya.
- c. Menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan berlainan.
- d. Membantu pembicaraan yang cakap melalui dialog.
- e. Membantu menggunakan pengaruh mereka.
- f. Memfasilitasi.
- g. Memberi semangat padayang lain.
- h. Menopang tim dan bertindak sebagai model.

Sedangkan Kartono (2014:93) mengungkapkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa parapengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.



#### 2.2.4 Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

menurut Edy Sutrisno (2014:222) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

- 1) Persuasif, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Refresif, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Partisipatif, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berdiskusi baik secara mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Investigatif, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormatt.







- 7) Motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Sedangkan menurut Kartono (2008:34) Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:34)

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

© 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

### 2.2.5 Tugas-tugas kepemimpinan

menurut Edy Sutrisno (2014:228-232) tugas-tugas pemimpin terdiri dari beberapa tugas, sebagai berikut:

a. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas pemimpin dalam unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

c. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

d. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak luas terhadap mekanisme organisasi dan seorang pemimpin mempunyai



keberanian dalam mengambil keputusan, karena pemimpin mempunyai wawasan dan teknik analisis yang tinggi dan sudah terlatih menghadapi masalah.

e. **Mendelegasikan Wewenang**

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya.

## 2.3 **Disiplin Kerja**

### 2.3.1 **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yaitu cerminan perilaku seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Setiap perusahaan tentu ingin memiliki karyawan yang baik dan taat aturan agar mendorong semangat kerja yang tinggi dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai maupun masyarakat. Seorang manager dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

- a. Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat



manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

- b. Menurut indah puji hartatik (2014:183) menyebutkan Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.
- c. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap bidang pekerjaannya. Sehingga terjadi hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan.

### 2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.





b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

d. Hukuman Disiplin yang disertai ancaman, sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

© 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

### 2.3.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014:190) jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut:

#### 1) Disiplin diri

Yaitu sikap disiplin yang dikontrol atau dikembangkan oleh diri sendiri. merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### 2) Disiplin kelompok

kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, ta'at, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar–standar organisasional.

#### 3) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

#### 4) Disiplin korektif



Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1). Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2). Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Seorang pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan



dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

### 4). Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

### 5). Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut





melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7). Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.



Menurut Setyaningdyah (2013:145) Disiplin Kerja (X2) adalah kebijakan individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Berikut indicator Disiplin Kerja menurut Setyaningdyah (2013:145)

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
3. Tanggung jawab.
4. Kepatuhan terhadap aturan kerja.
5. penggunaan seragam kerja.

Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, sulit bagi seorang pimpinan untuk mengatur memelihara kedisiplinan bawahannya, apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang melanggar aturan pegawai akan semakin sesuka hatinya dalam bekerja karena mereka berpikiran bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.



© 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

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian kinerja

Dibawah ini merupakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, sebagai berikut:

- a. Menurut Edison (2016) Kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.
- c. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

#### 2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

##### a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

##### b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.



c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### 2.4.3 Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:195) Dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.



c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Ta'at asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### 2.4.4 Indikator Kinerja

Keberhasilan kinerja yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

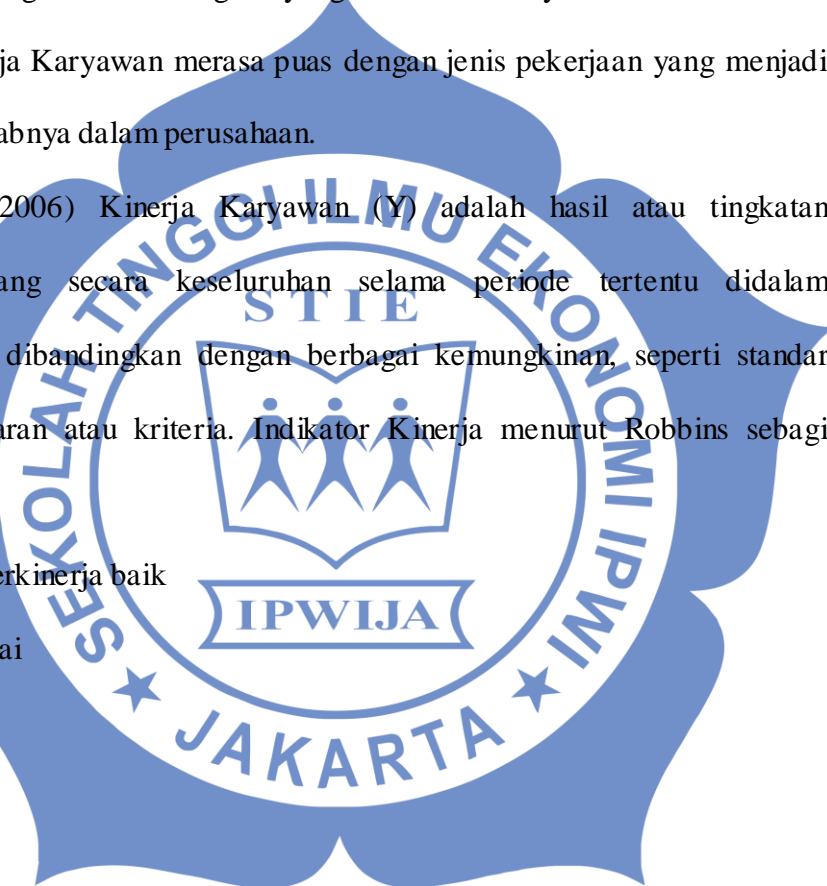
- a. Ketepatan penyelesaian tugas Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja Kesiadaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.



- d. Kerjasama antar karyawan Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- e. Kepuasan kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2006) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja atau sasaran atau kriteria. Indikator Kinerja menurut Robbins sebagai berikut:

1. Komitmen berkinerja baik
2. Target tercapai
3. Kualitas
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. ketepatan Waktu



© 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



## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

NO.	PENELITI	JUDUL	HASIL
1.	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalu.	Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalu
2.	Praptiestrini (2016)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan Kabupaten Karanganyar	Variabel Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja
3.	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.	Adanya pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap hasil kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
4.	Bungawati (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMKN 7 Makassa	Semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja guru
5.	Abyan Perdana Putra	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa



	(2016)	Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi)	Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
6.	Yulta Ridho Adhadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif Terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unila, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unila, Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unila.
7.	Elvi lastriani (2014)	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru.	Disiplin berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota satlantas Polresta pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang diteliti dalam penelitian ini.

© 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

## 2.6. Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seorang karyawan harus meningkatkan disiplin kerjanya dan juga harus didorong oleh kepemimpinan yang baik didalam sebuah perusahaan. Berdasarkan tinjauan pustaka dari penilitan terdahulu sebagaimana yang telah dilakukan oleh ILHAMSyah PUTRA Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah Kota Medan” menyatakan dari hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dibuatlah kerangka pemikiran kinerja karyawan dipengaruhi oleh preferensi perusahaan. Dari uraian tersebut, maka dapat diduga bahwa Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Kerangka pemikiran teoritis digambarkan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.7 HIPOTESIS

hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang akan di kumpulkan.

Hipotesis harus dibuat dalam setiap penelitian yang bersifat kuantitatif dan atau analitis. Atas dasar permasalahan diatas, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis berfungsi sebagai dugaan sementara. Untuk memudahkan peneliti, hipotesis dapat diangkat dari proposisi dikerangka pemikiran.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut ini:

- a. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.
- b. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.



© 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

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur, yang terletak di Cikeas Cibubur, Gunung Putri Bogor.

Waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari bulan November 2019 sampai Februari 2020

**Tabel 3.1**  
**Rencana penelitian**

Kegiatan	Maret 2020				Maret 2020				Mei 2020				Juni – Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																
Penyusunan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Pelaporan																

#### 3.2 Desain penelitian

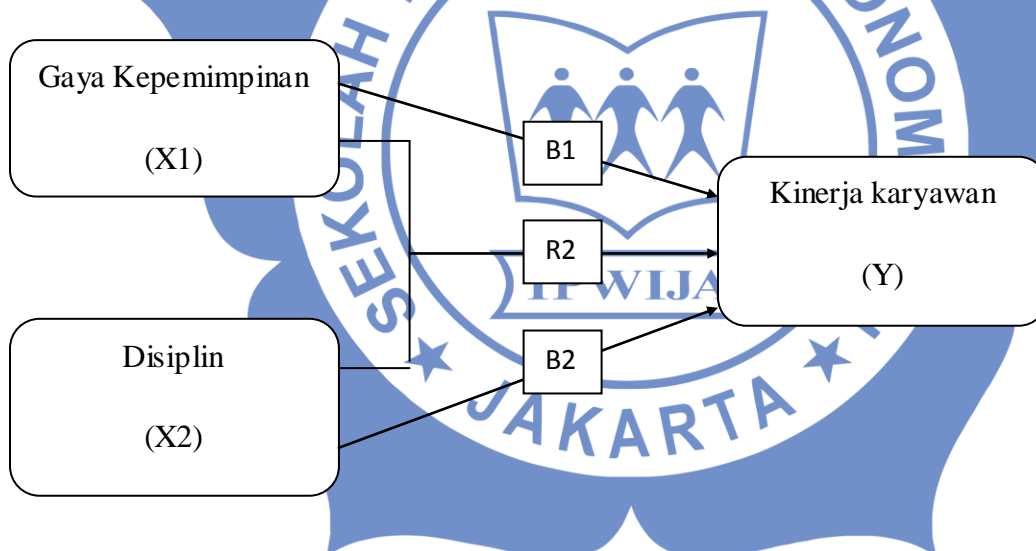
Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research tipe kausal yang berupa menguji pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa cabang cibubur. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variable dependen.

- a. Menurut Sugiyono (2016:39), Variabel Independen/Variabel bebas adalah:  
“Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) pada PT Balina Agung perkasa cabang Cibubur.

- b. Menurut Sugiyono (2018:57) pengertian variabel dependen adalah “Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y) adalah merupakan variabel dependen.

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**



### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen). Yaitu sebagai berikut:

- a. Variable bebas (X)
  - (X1) : Gaya Kepemimpinan
  - (X2) : Disiplin kerja
- b. Variabel terikat (Y)
  - (Y) : Kinerja karyawan

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartono 2008:34)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	Interval 1-5	1,2
	2. Kemampuan Memotivasi		3,4
	3. Kemampuan Komunikasi		5,6
	4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan		7,8
	5. Tanggung Jawab		9
	6. Kemampuan Mengendalikan Emosional		10
Disiplin Kerja (X2) adalah kebijakan individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). (Setyaningdyah 2013:145)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	Interval 1-5	1,2
	2. Menggunakan vasilitass kerja dengan baik		3,4
	3. Tanggung jawab		5,6
	4. Kepatuhan terhadap aturan kerja		7,8
	5. penggunaan seragam kerja		9,10
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja/sasaran atau kriteria. (Robbins 2006)	1. Komitmen berkinerja baik	Interval 1-5	1,2
	2. Target tercapai		3,4
	3. Kualitas		5,6
	4. Efektifitas		7
	5. Kemandirian		8
	6. ketepatan Waktu		9,10

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1 Populasi

© 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

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan.

Menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balina Agung Perkasa cabang cibubur yang berjumlah 116 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Menurut Jakni (2016: 77) sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian dari populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balina Agung Perkasa cabang cibubur. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus *slovin* yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{116}{1 + (116 \cdot 0,1^2)} = 53,70$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 54 karyawan.

### 3.4.3 Metode Sampling

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian ini, terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel





untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono 2017:81). Pada Penelitian ini, penulis menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Probability sampling terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling. kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian diperlukan langkah-langkah yang tersusun secara sistematis untuk mendapatkan data sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:2) pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu wawancara, penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

#### a. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

menurut Nazir (2013:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan

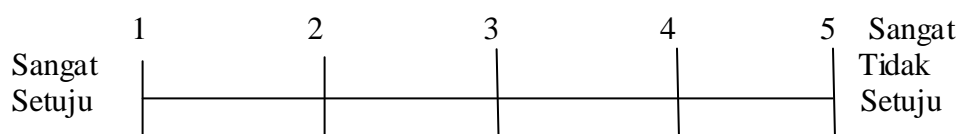
untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- b. Wawancara dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai di PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.
- c. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk menunjang data yang benar-benar akurat dalam penelitian dengan cara mendatangi langsung lapangan.

Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Menurut sugiyono (2015:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini, maka digunakan pendekatan Skala Likert dengan menggunakan 5 kategori yang rentangnya secara interval. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2015:93).

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total.



### 3.6 Instrument Variabel Penelitian

Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2017:198-199).



Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005:45). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas logis sangat dipengaruhi oleh kemampuan peneliti dalam memahami masalah penelitian.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Imam Ghazali (2005:45) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah "Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah sampel dan  $k$  adalah jumlah item, Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid ( Ghazali, 2005:45 ).

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang asumsinya sama dan tidak dapat perubahan psikologis pada responden.

## 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

© 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 3.7.1 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:206) Analisis Data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Peneliti memilih alat analisis ini karena selain mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel atau lebih, regresi berganda juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Sebelum analisis linear ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.

### 3.7.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model regresi linear ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yaitu penaksiran tidak bias, linear dan konsisten. Menurut Mulyanto dan Wulandari, 2010:181 mengatakan bahwa Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, autokolerasi, dan uji heterokedstisitas.

#### 1). Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Resolusi berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan  $>0,05$ . Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik.

Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot Normalitas

terpenuhi jika titik-titik grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

## 2). Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

Menurut Imam Ghozali (2013: 91) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari VIF, jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi.

## 3). Uji Asumsi Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1,21 < DW < 1,65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,35$  = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi

## 4). Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a). Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b). Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.7.3 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variable dependen pada model persamaan regresi linear ganda hasil analisis. Uji kelayakan model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) dimana pengujian dilakukan dengan uji t. Nilai koefisien determinan (R Square) menunjukkan presentasi variable independen dalam menjelaskan variable dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji terbukti signifikan.

- $H_0 = 0$  : model tidak baik atau tidak layak
- $H_a \neq 0$  : model baik atau layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha=0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- 1). Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

2). Jika  $\text{Sig } F > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

#### a. Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$Y$  = Kinerja karyawan

$A$  = bilangan konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin

$b_1$  = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin

Nilai koefisien regresi  $b_1$  menjelaskan besaran dan arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresai  $b_1$ ,  $b_2$  dan selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis

#### 3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan jika model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap nilai koefisien regresi masing-masing variable penelitian pada model persamaan regresi linier ganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing hipotesis penelitian.

1). Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Balina Agung Perkasa Cabang Cibubur.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig-t) terhadap taraf uji penilaian ( $\alpha = 0,05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

2). Uji Hipotesis Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur cabang Cibubur.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa secara parsial. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

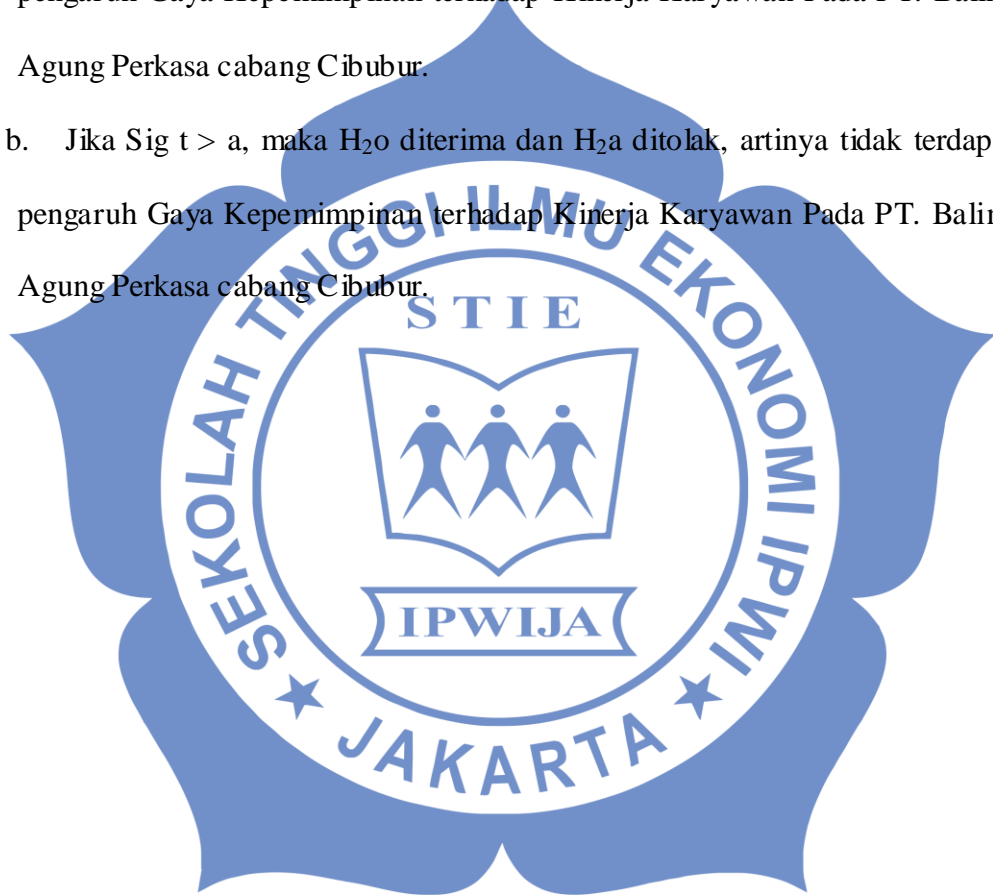
$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh





Pengujian Hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\alpha = 0,05$ ). kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.
- b. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.



© 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

- Abyan Perdana Putra, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penerbitan, Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Bungawati, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMKN 7 Makasar. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Elvi lastriani (2014). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. PEKANBARU.
- Emron, Edison dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit : Penerbit Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- \_\_\_\_\_.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

© 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



Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Pintar Membuat S.O.P. Flash Books*. Yogyakarta

Holistica Lombok Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.

Indah Hartatik Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Jogjakarta: Laksana.

Intan Setyowati & Sri Haryani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta, STIM YKPN.

Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. Penelitian: Metode dan analisis, CV agung, Semarang.

Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai –Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum. E-Proceeding Of Management . 5(1).354–359. Oleh: T Sutanto - 2019

Praptiestrini 2016 Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata da Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *di karanganyar*.

RA Setiawan, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Hotel Milenia Cileunyi Bandung.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

\_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan D Mulyadi 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal zainal, 2015. *MSDM untuk perusahaan*, pengarang: edisi 3, penerbit: Rajawali pers, copyan kertas kuning.

© 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



© 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

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.

Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang, 2016. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulu tenggomalu. *Universitas Sam Ratulangi Manado, et al.*

Setyaningdyah, Endang; Kertahadi, Umar Nimran; Thoyib, Armanu. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol. 5, No 4.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5)

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit: Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

\_\_\_\_\_.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Bandung : Alfabeta, CV.

\_\_\_\_\_.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.

Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tulus tu'u dalam Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.



Yulta Ridho Adhadi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Univeritas Lampung. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Yukl, Gary, 2015. Kepemimpinan dalam organisasi, Edisi: ke-7, Penerbit: Jakarta: Indeks.

Sumber : <https://teorionline.wordpress.com/>

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>



© 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