

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR UPT  
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN  
ANAK (PPA) WILAYAH V LEUWISADENG KABUPATEN  
BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana



Oleh

**YENI YULYANI**  
**NIM : 2015511255**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA  
JAKARTA  
2019**



## ABSTRAK

Efektivitas kerja pegawai tidak kalah pentingnya dari peran seorang pemimpin atau jugsangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya hasil kerja yang efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (PPA) Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PPA) Wilayah V Leuwisadeng sejumlah 33 pegawai dan diambil sampel yang mewakili sebanyak 31 pegawai.

Berdasarkan hasil analisis makapersamaan regresi yang terbentuk antar variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas Pada Kantor UPT Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (PPA) Wilayah V Leuwisadeng. Memberikan kesimpulan bahwa secara signifikan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas terbukti secara empirik. Memberikan kesimpulan bahwa secara signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas terbukti secara empiric dan menunjukkan bahwa  $X_1$  (kepemimpinan) dan  $X_2$  (disiplin kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 46.8% variasi  $Y$  (efektivitas) sedangkan  $(100 - 46.8\% = 53.2\%)$  variasi  $Y$  (efektivitas) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Efektivitas Kerja**

© 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 kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, penulis panjatkan atas karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat tersusun sebagai syarat melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) konsentrasi manajemen SDM pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWI JAKARTA) di Jakarta, dengan Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor UPT PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PPA) Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor.**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. DR. Susanti Widhiastuti, SE.MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini dan selaku Ketua Program Sarjana STIE-IPWI JAKARTA di Jakarta.
2. Dr. Suyanto, MM.M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA di Jakarta.
3. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWI JAKARTA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWI JAKARTA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
5. Kepala Kantor UPT PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PPA) Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor, segenap pegawai dan tenaga staf yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
6. Suami tercinta dan Anak-anak tersayang yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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



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

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

selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulisan sertamemberikan dorongan moril  
selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulisan sertamemberikan dorongan moril  
maupun materi ilhingga penulisdapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa sertasemua pihak yang  
tidak dapat penulissebutkansatupersatu yang  
telah banyak membantubaik bantuan moril maupun materi ilsehingga penulisdapat menyelesaikan penulisan skripsi ini padawaktunya.

*Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat.*



Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis,

(YENI MULYANI)



© 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**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>.....</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>.....</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Efektivitas Kerja .....	9
2.2.1. Pengertian Efektivitas Kerja .....	9
2.2.2. Pengukuran Efektivitas .....	11
2.3 Pengertian Kepemimpinan .....	12
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan .....	12
2.3.2. Tipe Kepemimpinan .....	14
2.3.3. Indikator Kepemimpinan .....	14
2.3.4. Fungsi Kepemimpinan .....	15
2.4 Disiplin Kerja.....	16
2.4.1. Pengertian dan Definisi Disiplin Kerja .....	16
2.4.2. jenis-jenis Disiplin Kerja .....	19
2.4.3. Aspek Dan Indikator Disiplin Kerja .....	20
2.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	21
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
2.6 Kerangka Pemikiran .....	27
2.7 Hipotesis.....	31



© 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

<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.2 Desain Penelitian .....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.4 Populasi dan sampel .....	35
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6 Uji Persyaratan Instrumen .....	36
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	37
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	43
4.1.1. Gambaran Umum.....	43
4.1.2. Visi Dan Misi.....	43
4.2 Hasil Data Responden dan Hasil Penelitian.....	43
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
4.2.2. Data Responden .....	47
4.2.3. Deskriptif Statistik Data Responden .....	50
4.3 Uji Instrument Penelitian .....	53
4.4 Hasil Uji Nilai Determinan .....	58
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	59
4.6 Pembahasan.....	61
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran –Saran .....	64

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



© 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	Halaman
3.1. Jadwal Penelitian .....	32
3.2 Indikator Penelitian.....	34
4.1 HasilUjiValiditas Data Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	43
4.2 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan( $X_1$ ).....	44
4.3 HasilUjiValiditas Data Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	45
4.4 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	45
4.5 HasilUjiValiditas Data Efektivitas Kerja (Y) .....	46
4.6 Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja(Y).....	46
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	48
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
4.10 JawabanRespondenVariabelKepemimpinan ( $X_1$ ) .....	50
4.11 JawabanRespondenVariabelDisiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	51
4.12 JawabanRespondenVariabelEfektivitas (Y).....	52
4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	54
4.14 CoeficientUjiAsumsi.....	56
4.15 UjiAsumsiAutokorelasi.....	56
4.16 HasilUjiRegresi.....	57
4.17 Hasil Uji Summary .....	59
4.18 HasilUjit .....	60
4.19 HasilUjiAnova .....	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual .....	30
3.1	Pengaruh Antar Variabel .....	33
4.1	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.2	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin .....	48
4.3	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
4.4	DeskriptifStatistik Data JawabanRespondenKepemimpinan .....	51
4.5	DeskriptifStatistik Data JawabanRespondenDisiplin Kerja .....	52
4.6	DeskriptifStatistikJawabanRespondenEfektivitas .....	53
4.7	Normal P-P Plot UjiAsumsiNormalitas.....	55
4.8	Scatterplot UjiAsumsiHeteroskedastisitas .....	57





## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kegiatan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang handal tidak lepas dari pengaruh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2011). Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secaramaksimal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin merupakan suatu sikap yang diwujudkan dengan perbuatan dalam melaksanakan tugas atau peraturan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi yang merupakan unsur-unsur untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan salah satu cara memotivasi para karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Dengan demikian pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya.

Dari hasil pengamatan peneliti di PT. Erza Nusa Indonesia Gresik, untuk kepemimpinan, kurangnya intensitas pimpinan mengikutkan bawahan untuk berpartisipasi, sehingga para bawahan merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Masih lemahnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawai, seperti pemberian fasilitas-fasilitas yang cukup memadai untuk pegawai menjalankan tugasnya. Pemimpin masih kurang mampu menempatkan posisinya sebagai pemimpin. Pemimpin hanya memprioritaskan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan dan target yang dicapai oleh karyawan.



Dalam hal disiplin kerja, tindakan pendisiplinan sudah dilakukan oleh perusahaan namun belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini tercermin dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin seperti jumlah absensi karyawan, masuk kerja yang terlambat, sebelum waktu istirahat karyawan sudah keluar dan belum masuk kantor setelah waktu istirahat selesai serta masih rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan uraian jabatan dan tidak memiliki rencana kerja secara menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. serta pimpinan yang sering datang di siang hari bahkan jarang masuk. Hal ini berdampak pada karyawan karena karyawan beranggapan bahwa disiplin kerja harus dimulai dari pimpinan. Sedangkan untuk Efektivitas kerja masih kurangnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan kedalam Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor ?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang kepemimpinan, dan disiplin kerja sebuah instansi. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng.



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. Manfaat Bagi Instansi

Memberikan masukan dan informasi kepada Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor tentang kepemimpinan. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan disiplin kerja supaya para instansi lebih baik lagi efektivitas kerjanya.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dijelaskan teori-teori mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan efektivitas kerja serta hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu meliputi gambaran umum tentang Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor serta struktur organisasinya. Kemudian dijelaskan hasil analisis terhadap variabel penelitian dengan menggunakan analisis



statistik program *SPSS 16.0 for windows*. Dijelaskan pula implikasi manajerial dari hasil yang diperoleh dalam penelitian.

## **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang relevan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan pada bab 1. Selain itu juga terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada pemimpin dan pegawai di Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor.



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BAB 2

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbicara tentang sumber daya manusia atau manusia, hidup, arti, dan peranan keberadaannya adalah selalu aktual. Sebab sampai sekarang ini manusia tetap menjadi sentral pembahasan dalam berbagai masalah apapun yang harus dipecahkan di bumi kita ini pada hakikatnya berhubungan dengan manusia. Hakikat dari manajemen sumber daya manusia ialah mengelola hubungan antara manusia dengan hubungan tugas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur manusia (Sutrisno,2013:6) yaitu 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 instansi. Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Walaupun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh instansi kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, akan tetap tidak dapat mencapai tujuan instansi secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu instansi harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam instansi dapat tercapai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah yang terakhir adalah menciptakan pribadi karyawan yang patuh pada aturan dan hukum. Hal ini sangat penting karena masalah hukum yang dilakukan oleh karyawan mau tak mau akan turut menyeret pihak perusahaan ke permasalahan tersebut.

Setelah tujuan manajemen sumber daya manusia jangka menengah terwujud, maka target utama perusahaan adalah mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang yang paling utama adalah profit. *A happy employee relates that happiness to customers, and vice-versa for unhappy ones.* Seorang karyawan yang bahagia akan menunjukkan perilaku yang baik, hal itu tentunya akan turut membuat konsumen merasa senang. Sebagai dampaknya, angka profit pun meningkat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia jangka panjang yang kedua adalah untuk menciptakan perusahaan yang unggul dan terus mengalami pertumbuhan. Sama seperti alasan pada tujuan sebelumnya, seorang karyawan yang bahagia akan menciptakan hasil kerja yang baik. Ketika hasil kinerja karyawan terus membaik, otomatis perusahaan akan semakin berkembang menjadi perusahaan yang lebih unggul dari waktu ke waktu.

Secara umum, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia semaksimal dan seefektif





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

mungkin agar diperoleh kinerja yang maksimal. Sementara itu, Malayu Hasibuan mengelompokkan manajemen sumber daya manusia ke dalam dua fungsi yang berbeda, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terbagi menjadi empat, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional terbagi menjadi lima, yakni pengadaan tenaga kerja (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), dan pemeliharaan (*maintenance*).

## 2.2. Efektivitas Kerja

### 2.2.1. Pengertian Efektivitas Kerja

Pengertian efektivitas, para ahli memberikan pengertian yang berbeda. Sukanto (2003: 96) mengatakan bahwa efektivitas berasal dari kata *effectiveness* yang dapat diartikan taraf sampai sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya. *Effectiveness* menyangkut sampai seberapa jauh suatu kebijakan atau program akan mencapai apa yang diinginkan.

Gie (2005:17) mengemukakan bahwa *effectiveness* related to the result achieve, efektif berhubungan dengan hasil yang dicapai. Pendapat senada disampaikan oleh Gibson (2006:38) bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama, derajat pencapaian menunjukkan derajat efektivitas.



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

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

Efektivitas selalu berkaitan dengan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, seperti dikemukakan Siagian (2004:15) bahwa “ secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktu yang telah ditetapkan”.

Secara umum pengertian efektivitas menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisiensi meskipun ada perbedaan di antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil itu dengan membandingkan antara input dan output nya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Etzioni (2005: 3), yaitu "Organisasi dibentuk agar dapat menjadi unit sosial yang efektif dan efisien. Efektivitas organisasi diukur dari tingkat sejauhmana ia berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu unit keluaran”.

Menurut Manullang (2000: 140) mengemukakan bahwa untuk mencapai pegawai yang efektif diperlukan adanya pengembangan pegawai yang bertujuan :

- a. Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan yang lebih efisien.
- b. Supaya pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai tersebut.
- c. Supaya pegawai lebih cepat berkembang.
- d. Menstabilisasi pegawai.

Menurut Sutarto dalam Muhsin (2007) efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai hasil atau akibat sesuai dengan yang



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

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

dikehendaknya. Menurut Siagian, efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktunya yang telah ditetapkan (Siagian , 2007). Efektivitas kerja adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dari sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian tentang efektivitas dan kerja diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur efektivitas kerja karyawan, penulis menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Richard M. Steers, yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini. (Steers, 2005).

Walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan menyesuaikan diri
- b. Kepuasan kerja

c. Prestasi kerja

### 2.2.2. Pengukuran Efektivitas

Selanjutnya untuk mengukur tingkat efektivitas dalam organisasi dapat dilihat dari peranan indikator efektivitas. Sarma (dalam Tangkilisan, 2005: 64), memberikan kriteria atau ukuran efektivitas kerja yang menyangkut faktor internal organisasi dan eksternal organisasi, yang antara lain adalah produktivitas organisasi atau output, efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi, dan tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik di antara bagian-bagian organisasi.

Steers (2005: 206) mengemukakan ada 5 (lima) indikator untuk mengukur efektivitas, yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan);
2. Produktivitas;
3. Kepuasan kerja;
4. Kemampuan ber laba;
5. Pencarian sumber daya.

Menurut Lateiner (2005: 57), dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah .

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b. Sikap terhadap pimpinannya.
- c. Hasrat untuk maju.
- c. Perasaan telah diperlakukan secara baik.



- d. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja. f Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

## 2.3. Kepemimpinan

### 2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada di himpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya (Terry, 2010).

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Rivai, (2013) Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

### 2.3.2. Tipe Kepemimpinan

Banyak tipe kepemimpinan yang sudah berkembang dan telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah Hasibuan (2009) yang mengungkapkan beberapa tipe-tipe kepemimpinan seperti berikut :

- a. Kepemimpinan Otoriter
- b. Kepemimpinan Partisipatif
- c. Kepemimpinan Delegatif

- d. Kepemimpinan Situasional

### 2.3.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2007) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Bersifat adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan
- d. Katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Bersikap menghargasi

### 2.3.4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Secara Umum memiliki beberapa fungsi antara

lain sebagai berikut :

1. Memprakarsai struktur organisasi
2. Menjaga koordinasi dan integrasi di dalam organisasi agar dapat berjalan dengan efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien dalam mencapai tujuan tersebut.
4. Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.





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

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

5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangna dan penyempurnaan dalam organisais.

Pada hakikatnya, fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek yaitu sebagai berikut...

1. Fungsi Administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi Sebagai Top Manajemen, adalah mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlong, dsb.

Fungsi Kepemimpinan Menurut Hadari Nawawi - Menurut Hadari Hawawi bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif, adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan diman (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.
2. Fungsi Konsultatif, adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi Partisipasi, adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.



4. Fungsi Delegasi, adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat atau sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.
5. Fungsi Pengendalian, adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

## 2.4. Disiplin Kerja

### 2.4.1. Pengertian dan Definisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Susanto, 2007). Atau disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja menurut (Wursanto, 2009) yaitu keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Nitisemito (2008) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja dari beberapa sumber buku adalah :

- Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

- Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

#### 2.4.2. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. **Self imposed discipline**, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. **Command discipline**, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

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

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. **Disiplin Preventif.** Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. **Disiplin Korektif.** Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. **Aturan Kompur Panas.** Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
1. **Disiplin Progresif.** Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

#### 2.4.3. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

##### a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan

kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

#### c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu :

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.



2. **Taat terhadap peraturan perusahaan.** Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### 2.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

##### a. Tujuan dan Kemampuan

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

##### b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.



© 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

Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

**c. Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

**d. Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

**e. Waskat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### 2.5. Penelitian Terdahulu

1. Nur Cahyadi, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. Efektivitas kerja pegawai tidak kalah pentingnya dari peran seorang pimpinan atau juga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tercapainya hasil kerja yang efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik sebanyak 67

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

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

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





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

orang. Penelitian ini menggunakan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen (bebas), sedangkan efektivitas kerja sebagai variabel dependen (terikat). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 21. Sampel yang digunakan adalah seluruh Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik dengan jumlah 67 responden dengan menggunakan metode total sampling. Pada pengujian secara individual/parsial (uji t) didapatkan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dimana nilai probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan (X1) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000 dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.701, begitu juga dengan variabel disiplin kerja (X2) kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.031 dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.302. Untuk hasil uji analisis berdasarkan uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap efektivitas kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik.

- organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.
  - Choirul Cahyo Adi Riawan , 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya Di Ponorogo. Penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh serta hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja



© 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

karyawan pada Pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya di Ponorogo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pabrik Pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya di Ponorogo sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (serempak) dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil dari penelitian ini menerangkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y), kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,482 yang menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8%



© 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

merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Sedangkan untuk nilai R sebesar 0,694 atau 69,4% berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel depen dalam penelitian ini dapat dikatakan mempunyai hubungan yang cukup kuat karena mendekati 100%

- **Syafriadi. SE.,MM, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan.**

Didalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin dibantu oleh sejumlah orang untuk melaksanakan tugas-tugasnya itu. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mendorong para karyawan agar lebih berprestasi melalui peningkatan disiplin kerja. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan. Untuk mengetahui seberapa



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

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

besar pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi konstruksi III Medan, dan sebagai perbandingan antara teori-teori yang diterapkan dilapangan dan kemungkinan aplikasinya pada organisasi yang diteliti. Adapun Hipotesa dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi konstruksi III Medan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu studi dokumentasi, wawancara, angket. Dalam penelitian ini pemecahan masalah dilakukan melalui teknik regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda, Uji F dan uji determinan. Dari hasil analisa dan evaluasi diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  di peroleh  $a = 16,896$   $b_1 = 0,382$   $b_2 = 0,311$ . Nilai koefisien korelasi ganda  $R_{x_1x_2y} = 0,673$  berada pada interval 0,060-0,799 yang berarti mempunyai hubungan yang kuat. Uji F diperoleh = 17,429 dengan nilai F-tabel = 3,22 dengan taraf kesalahan 5% dengan mengkonsultasikan F-hitung dengan F-tabel dimana ternyata bahwa F-hitung > F-tabel atau  $17,429 > 3,22$ . Uji Determinan diperoleh 45,40% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III Medan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 45,40% dan selebihnya 54,60 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 2.6. Kerangka Konseptual

### ▪ Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam sebuah organisasi mengakibatkan kurang optimalnya kerja yang diselesaikan oleh para bawahannya baik menyangkut waktu dan hasil yang dicapainya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2011) bahwa efektivitas bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Salah satu contoh bawahan kurang terarah dalam mengerjakan tugas dan hal tersebut mengakibatkan efektivitas kerja menjadi terhambat.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Di dalam pencapaian tujuan tersebut sangat berkaitan dengan penerapan disiplin karyawan. Hubungan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sangat berpengaruh sekali terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan seorang karyawan. Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai efektivitas kerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin karyawan tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula, dapat dikatakan bahwa karyawan



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

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

yang disiplin adalah karyawan yang tertib, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, menaati semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku sehingga dengan adanya karyawan yang disiplin tinggi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu perusahaan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Henry Fayol dalam Sutarto (2008) yang menamakan asasnya dengan "*Principles of Organization*" (asas-asas organisasi) yang diantaranya adalah disiplin (Disiplin). Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Agung Yatinigrum (2014) yang menyatakan bahwa efektivitas

- **Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Sumber daya manusia adalah kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan organisasi, dan salah satu faktor utama bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Pentingnya faktor manusia di dalam suatu organisasi, maka diperlukan adanya pengelolaan dan perencanaan yang baik agar terhadap efektivitas kerja di dalam menjalankan pekerjaan. Efektivitas kerja dalam sebuah perusahaan erat kaitannya dengan efektivitas kerja karyawannya, karena kegiatan dalam sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Efektivitas kerja sangat diharapkan oleh suatu perusahaan karena dengan efektivitas kerja sasaran yang telah ditentukan selama periode tertentu dapat berjalan dengan tepat. Untuk menciptakan efektivitas kerja tidak

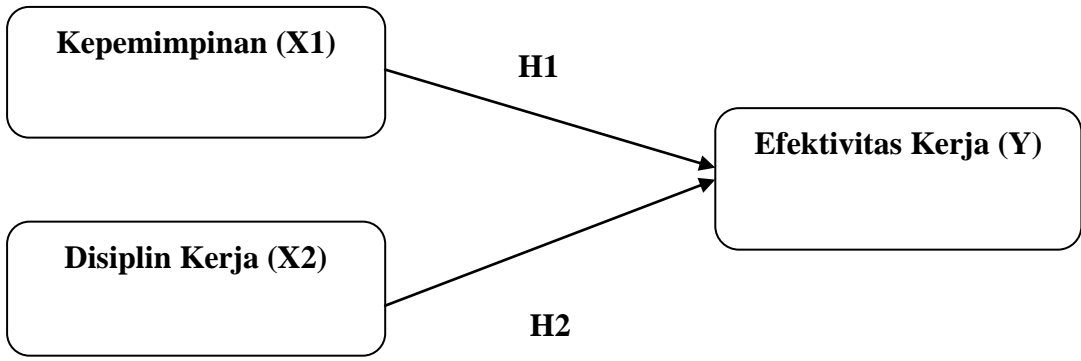
lepas dari beberapa faktor, diantara salah satunya adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja.

Dalam suatu perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya, karena hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahannya. Selain itu pemimpin juga dituntut mampu menjamin adanya kegiatan-kegiatan yang teratur yang tidak hanya berorientasi pada tujuan saja, akan tetapi juga memperhatikan kondisi karyawan sehingga dapat tercipta suasana kekeluargaan dan keharmonisan dalam bekerja. Faktor lain yang

mendukung terciptanya efektivitas kerja adalah dengan diterapkannya disiplin kerja pada setiap pegawai, sehingga dengan disiplin kerja tercipta suatu keadaan tertib dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajibankewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan. Selain itu perlu pula diimbangi dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar pegawai terdorong untuk berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dimana kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

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





### **Keterangan :**

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara kepemimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan efektivitas kerja ( $Y$ ) mempunyai pengaruh yang dapat dipisahkan artinya apabila proses pekerjaan didukung dengan kepemimpinan dan disiplin kerja maka pada akhirnya akan diperoleh efektivitas kerja pegawai yang baik.

### **2.7. Hipotesis**

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**



### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng Kabupaten Bogor pada bulan Mei sampai dengan bulan September 2019.

Tabel 3.1  
Jadwal Penelitian

Tahapan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Penelitian Awal					
Pengajuan Proposal					
Ujian Proposal					
Revisi Proposal					
Pencarian Data					
Pengolahan Data					
Penulisan Dan Penyusunan Laporan					
Pengajuan Laporan Skripsi					
Revisi Laporan Skripsi					
Sidang					

Sumber : Diolah peneliti, 2019

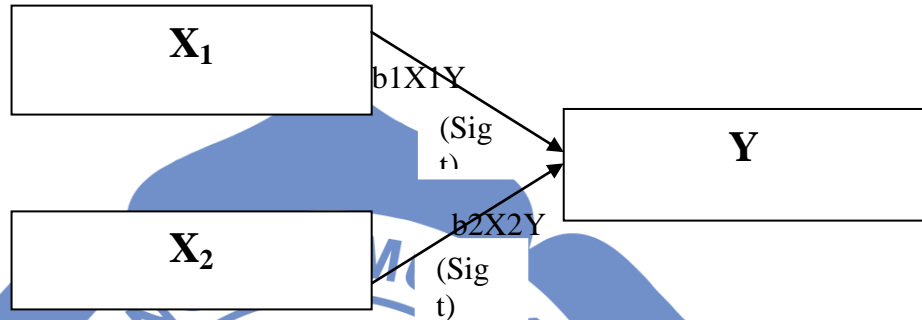
### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan paradigma pengaruh antar variabel dalam penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* (bebas) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )
2. Variabel *dependen* (terikat) yaitu efektivitas kerja ( $Y$ ).

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

**Gambar 3.1.**  
**Pengaruh Antar Variabel**  
 $R^2; (Sig f) ]$   
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$



Sumber : Sugiyono dengan modifikasi, (2005)

Kerangka Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Keterangan :

- $X_1$  adalah variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen)
- $X_2$  adalah variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas
- $Y$  adalah variabel efektivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mempersoalkan variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan definisi operasional dan pengukurannya.

#### a. Variabel Independen

##### 1. Kepemimpinan



Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. (Nawawi, 2006 : 9).

**2. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

**b. Variabel Dependen**

Menurut Hasibuan (2003:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

**Tabel 3.2.  
Indikator Variabel**

	<b>Indikator</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Item</b>
<b>Kepemimpinan (X1)</b> Nawawi, 2006 : 56	1. Dapat dipercaya dan mempercayai orang lain	9	2
	2. Mampu bekerja sama		2
	3. Ahli dibidangnya		2
	4. Memiliki semangat untuk maju		2
	5. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan		1

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

<b>Disiplin kerja (X2)Soejono (2000:67)</b>	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Bertanggungjawab	7	3 2 2
<b>Efektivitas Kerja (Y)Kamaruddin, 2012-159</b>	1. Kuantitas kerja 2. Waktu yang digunakan 3. Jabatan yang dipegang	8	2 2 3

### 3.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono berpendapat (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng sejumlah 33 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/mewakili. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 31 pegawai.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005:135). Dalam



© 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

penelitian ini angket digunakan pada saat mengumpulkan data tentang variabel yang diteliti dan data akan diolah menjadi hasil penelitian. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator-indikator yang didasarkan pada teori yang mendukung, kemudian setiap butir pertanyaan diberikan alternatif jawaban berupa : 1 sampai 5 dengan nilai alternatif jawaban inilah data penelitian dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

## 2. Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan peneliti dengan para pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng yang dapat ditemui saat penelitian berlangsung. Dengan wawancara diharapkan responden dapat memberikan pernyataan-pernyataan yang melatarbelakangi pemberian jawaban dalam angket sehingga peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

### 3.6. Uji Persyaratan Instrumen

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).



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

Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software* SPSS

#### a. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan *software* SPSS dengan kriteria pengujianya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005:146). Untuk mencari nilai  $r$  hitung digunakan program SPSS versi 16.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0.60$ . dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Pengolah data menggunakan program SPSS versi 16.

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier



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

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

ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best LinierUnbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Ujiasumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari 2010:181):

**a. Uji normalitas**

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel

bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance yaitu jika :

- Nilai tolerance seluruh variable independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

#### c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

#### d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam menjelaskan variabilitas efektivitas kerja (Y) dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variable





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

kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel efektivitas kerja (Y).

#### f. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005 :210). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai konstanta Y jika nilai X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Y = Efektivitas Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

#### g. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho :  $\beta = 0$  : model tidak baik/tidak layak



$H_a : \neq 0$  : model baik/layak

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

- Jika Sig F  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y
- Jika Sig F  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

#### h. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu : Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan disiplin kerja) secara individu atau parsial, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel *dependen* (efektivitas kerja). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- $H_{10} : b_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

- a. Pengaruh antara humen relation terhadap efektivitas kerja pegawai



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

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

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng.

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng

b. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerjanya terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng.

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung terhadap nilai  $\alpha = 5\%$ . Dengan Kriteria :

- Apabila  $F_{hit} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $F_{hit} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :
- $H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama variabel kepemimpinan dan disiplin kerjanya terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT PPA Wilayah V Leuwisadeng.



- $H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan dan disiplin kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai Kantor UPT I Wilayah V Leuwisadeng.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi 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

- 
- Ali , Muhamad. 2007. Strategi Penelitian Pendidikan. Bumi Aksara. Bandung.
- 
- Etzioni, Eva .2005. Social Change, Sources, Patterns and. Consequences. New York, Basic Books .London
- 
- Gie, The Liang .2005. Administrasi Perkantoran. Modern Liberty. Yogyakarta.
- 
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- 
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 
- Lateiner, Alfred, R .2005. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan. Imam Soedjono. Aksara Baru. Jakarta.
- 
- Manullang .2000. Dasar-dasar Manajemen. Gajah Mada Univ. Press. Yogyakarta
- 
- Muhsin. 2007. Pengaruh Komunikasi Intern dan kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang. Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi (Dinamika Pendidikan Unners). Volume I. Nomor 2. Hal 122-143. Semarang : Unnes Press
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian : Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung
- 
- Nitisemito, Alex. S. 2008. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 
- Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. CV Alfabeta, Bandung. 2007
- 

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Rivai, Veithzal Dkk. 2013. Commercial Bank Management: Manajer Perbankan dari Teori ke Praktik. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta : Rajawali Pers
- 
- Siagian, P. Sondang .2004. Organisasi Kepemimpinan, & Perilaku Administrasi. Gajah Mada Univ. Press. Yogyakarta.
- 
- Siagian, Sondang, P. 2007. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta : Bina Aksara
- 
- Steers, Richard. M.2005. Efektifitas Organisasi, (Alih Bahasa M.Yamin),. Erlangga. Jakarta.
- 
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung. (2005)
- 
- Sukanto .2003. Penelitian Tindakan (Action Research). Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta
- 
- Susanto. 2007. Manajemen Personalia. Bandung: Gunung Agung.
- 
- Terry. R. George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajeeemn. Terjemahan J. Smith. D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara
- 
- Wahjosumidjo. 2007. Kepemimpinan Kepada Sekolah. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- 
- Wursanto. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.

