

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ZULU ALPHA PAPA - JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan  
Program Studi Manajemen S1



Oleh:

**VANI MUTIARA FRANSISKA**  
NIM: 2015521355

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA  
2020**



## ABSTRAK

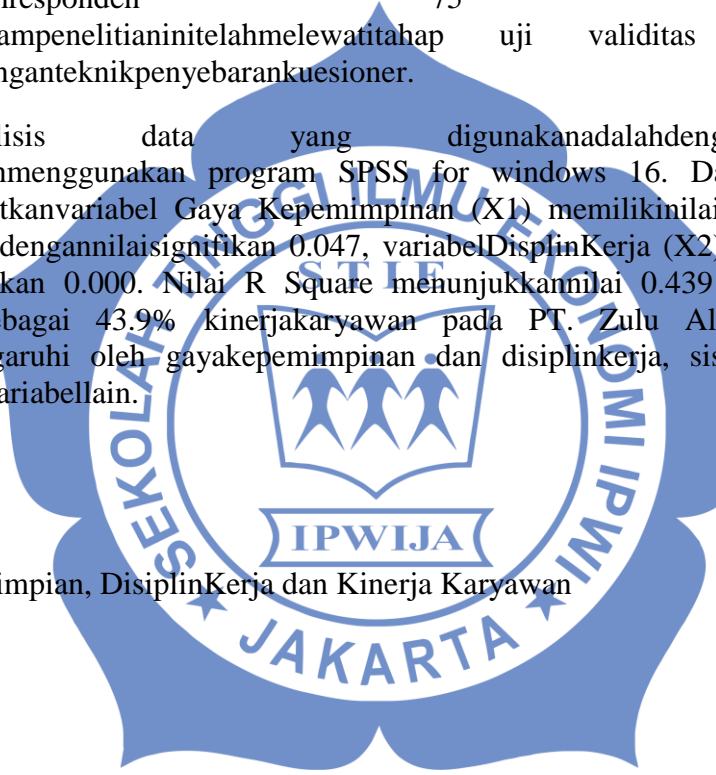
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu dengan *Proposionate Stratified Random Sampling* karena pengambilan populasi secara acak, dengan jumlah responden 75 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik penyebaran kuesioner.

Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 16. Dari hasil uji regresi didapatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai beta paling tinggi 0.243 dengan nilai signifikan 0.047, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0.475 signifikan 0.000. Nilai R Square menunjukkan nilai 0.439 atau 43.9% ini diartikan sebagai 43.9% kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sisanya 56.1% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan





## ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Work Leadership Style and Discipline both partially and simultaneously on the Performance of Employees of PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

This study uses Probability Sampling, namely Proposionate Stratified Random Sampling due to random population taking, with 75 respondents. The instruments in this study passed the validity and reliability tests using questionnaire distribution techniques.

Analysis of the data used is the regression test using the SPSS program for windows 16. From the regression test results obtained Leadership Style variable (X1) has the highest beta value of 0.243 with a significant value of 0.047, the variable Work Discipline (X2) with a value of 0.475 significant 0,000. R Square value indicates the value of 0.439 or 43.9% is interpreted as 43.9% of employee performance at PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta is influenced by leadership style and work discipline, the remaining 56.1% is influenced by other variables.

Keywords:

Leadership Style, Work Discipline and 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

Segala puji senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas lindunganNya makas kripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta”, dapat diselesaikan. Penyusun telah berusaha menampilkan skripsi ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin. Penulis menyadari akan kekurangan atau kelemahan dalam penulisan skripsi ini, oleh Karenaitu saran dan kritik untuk perbaikan sangat kami harapkan.

Dalam proses penulisan skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini tidak Lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan semua pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Jayadi, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Kedua Orang Tua, Kakak-kakak dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, bantuan, dukungan dan dorongan semangat untuk menyelesaikan skripsi.

### © 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



5. Mega Septiantiteman yang telah banyak membantu dan mengajarkan dalam proses pembuatan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
6. Abdul Rohmad yang telah membantu mengantarkan saya ke kampus selama proses pembuatan skripsi ini hingga terselesaikan.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Pimpinan dan staf PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta yang telah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam mengisi kuesioner untuk bahan penelitian skripsi.
11. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

**© 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



Jakarta, 14 Maret 2020

Penulis



© 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 ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman PersetujuanDosenPembimbing.....	iii
Halaman PengesahanSkripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 PerumusanMasalah.....	5
1.3 TujuanPenelitian.....	5
1.4 ManfaatPenelitian.....	5
1.5 SistematikaPenulisan.....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 LandasanTeori.....	8
2.1.1 ManajemenSumberDayaManusia (MSDM).....	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.3 DisiplinKerja.....	21
2.1.4 KinerjaKaryawan.....	29
2.2 PenelitianTerdahulu.....	36

© 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	KerangkaPemikiran.....	37
2.4	HipotesisPenelitian .....	40
<b>BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>41</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2	Desain Penelitian .....	41
3.3	OperasionalVariabelPenelitian .....	43
3.4	Populasi dan Sampel.....	45
3.5	MetodePengumpulan Data.....	48
3.6	InstrumentasiVariabel.....	50
3.7	MetodeAnalisis dan PengujianHipotesis.....	52
3.7.1	MetodeAnalisis .....	52
3.7.1.1	Uji PersyaratanAnalisis.....	52
3.7.1.2	AnalisisKoefisienDeterminasi .....	54
3.7.1.3	Model Persamaan Linier Ganda.....	54
3.7.2	Uji Model.....	55
3.7.3	PengujianHipotesis.....	55
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>58</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	58
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.2	Sejarah Perusahaan.....	59
4.1.3	StrukturOrganisasi .....	60
4.1.4	Tanggung Jawab Bagian Perusahaan.....	62
4.2	KarakteristikResponden.....	68
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72



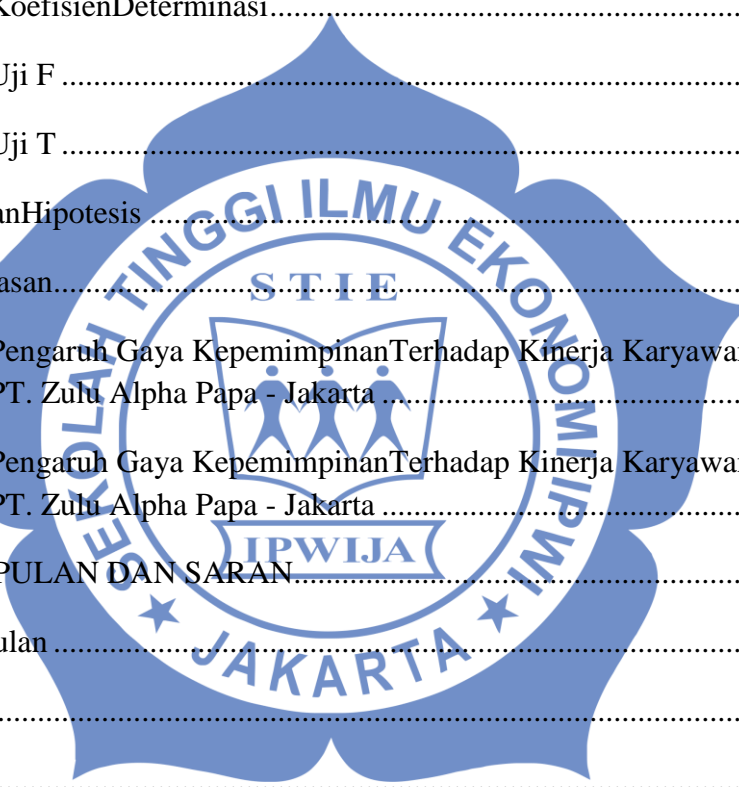
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





4.3.1	Uji Validitas .....	72
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	77
4.4	Statistik Deskriptif .....	79
4.5	Analisis Data .....	81
4.6	Analisis Regresi Linear Ganda .....	85
4.6.1	Koefisien Determinasi .....	85
4.6.2	Uji F .....	86
4.6.3	Uji T .....	87
4.7	Pengujian Hipotesis .....	89
4.8	Pembahasan .....	91
4.8.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta .....	91
4.8.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta .....	93
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN .....	94
5.1	Kesimpulan .....	94
5.2	Saran .....	94
	Daftar Pustaka .....	96



© 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

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Target Revenue PT Zulu Alpha Papa-Jakarta.....	2
Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian .....	41
Tabel 3.2 Oprasionalisasi Penelitian Variabel .....	43
Tabel 3.3 Sebaran Populasi dan Sampel .....	47
Tabel 3.4 Skala Model <i>Likert</i> .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden .....	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	73
Tabel 4.6 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....	77
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	83
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Linear Ganda.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	88

### © 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 GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	40
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	70
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden.....	71
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	81
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84



© 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

Faktor sumberdaya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumberdaya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang klinik kecantikan. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 2009 dan memiliki visi misi serta kultur untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Kultur yang diterapkan PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta untuk pencapaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Buatlah orang lain bahagia.
2. Tunjukkan bahwa kamu peduli.

3. Bangun suasana yang menyenangkan dan jadilah kreatif.
4. Bangun semangat kerjasama dan suasana keluarga melalui komunikasi yang jujur dan terbuka.
5. Lakukan yang terbaik.
6. Lakukan hal yang benar.
7. Jadilah bertanggung jawab.
8. Selalu berfikir jangka Panjang.

Setelah melakukan analisis terhadap penerapan 8 kultur ZAP diatas, ternyata belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta masih kurang maksimal hal ini dapat terlihat dari tabel pencapaian revenue perbulan, yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target Revenue PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta**

Bulan	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Presentase (%)
Januari	300,000,000,000	295,164,123,535	98%
Februari	300,000,000,000	304.667.750.471	102%
Maret	300,000,000,000	348,208,670,021	116%
April	350,000,000,000	336,054,154,588	96%
Mei	350,000,000,000	335,457,110,320	96%
Juni	350,000,000,000	309,087,639,231	88%
Juli	400,000,000,000	355,739,019,824	89%
Agustus	400,000,000,000	378,853,551,722	95%
September	400,000,000,000	384,801,105,308	96%
Oktober	400,000,000,000	420,630,346,910	105%
November	400,000,000,000	373,261,805,268	93%
Desember	400,000,000,000	408,768,127,068	102%



<b>RATA-RATA</b>	<b>362.500.000.000</b>	<b>354.224.450.356</b>	<b>98%</b>
------------------	------------------------	------------------------	------------

*Sumber: Data Hasil Revenue PT Zulu Alpha Papa – Jakarta*

Menurut tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta belum mencapai target yaitu kurang dari 100%, dan dapat dijelaskan bahwa hasil presentase (%) didapat dari pencapaian dibagi target.

Setelah

dilakukan analisis terhadap tabel tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian target revenue belum tercapai. Maka dari itu diperlukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta agar dapat dianalisis akar permasalahannya sehingga dapat dicari solusi untuk masalah yang ada di perusahaan.

Namun karena keterbatasan waktu penulisan yang membatasi pembahasan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan polatingkahlaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah polatingkahlaku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahannya telah menerimanya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya,

karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Nawawi, 2003:115).

Mangkuprawira (2017:122)

mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja merupakan kegiatan dan manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standard organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan dan dikembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Mathis

dan Jackson (2002:314)

disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja untuk menjalankan standar-standar organisasi. Hal

ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dorongan atau kekuatan yang ada pada para karyawan untuk melakukan perubahan perilaku ke arah yang lebih positif. Perubahan akan timbul sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan dan cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atas sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:



## 1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, referensi dan kontribusi terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu khususnya MSDM yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran ringkas mengenai susunan penulisan penelitian ini, maka penulis menyajikan sistematika penulisan, sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



Bab 2 merupakan tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis di mana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisikan antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian dan rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam proses penulisan penelitian ini.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan di mana di dalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

###### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu sukses dan dalam suatu organisasi perusahaan. Hal tersebut terjadi mengingat seluruh organisasi perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan roda kegiatannya, maka keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian,

penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

Agar dapat memahami masalah sumber daya manusia lebih mendalam, terlebih dahulu harus memahami pengertian manajemen secara umum, karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen.

Istilah manajemen merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “Management” yang berarti mengurus atau mengatur.

Menurut Hasibuan (2007:10) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni suatu proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Mutiara S. Pengabean (2004:13) mendefinisikan manajemen adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber dayalainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Menurut Soewarno (1994:20) manajemen adalah suatu proses yang membeda-bedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerak pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh

beberapa ahli mak dapat diketahui dalam manajemen terdiri 4 (empat) kegiatan pokok yang dilakukan pihak manajemen dalam yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), pengendalian (controlling) kepada setiap anggota organisasi atau bawahan agar tujuan perusahaan atau organisasi dan individu yang didalamnya dapat tercapai dengan baik tanpa mengalami hambatan atau gangguan yang berarti.

Dalam pelaksanaannya manajemen tidak dapat terlaksana jika tidak didukung oleh faktor sumber daya manusia, oleh karena itu faktor sumber daya manusia merupakan faktor sumber daya yang paling penting apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena hanya dengan sumber daya yang lain seperti peralatan, teknologi, gedung, sumber daya alam, dan sumber daya modal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menggerakkan sebuah organisasi atau perusahaan, maka tidak mengherankan apabila banyak ahli yang menjadikan sumber daya manusia sebagai kajian ilmiah untuk dipelajari, sehingga menghasilkan beberapa pendapat dan teori-teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen dalam sumber daya manusia yang

mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Mondy (2010:4-5)

manajemen sumberdaya manusia utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Makadari itu, manajer-manajer disetiap tingkah harus memperhatikan sumberdaya manusia. Pada dasarnya semua manajer menyelesaikan segala sesuatu dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumberdaya manusia yang efektif.

Menurut Umar (2004:3)

manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi terpadu.

Dari definisi di atas dapat di

simpulkan bahwa aspek sumberdaya manusia merupakan peran utama dalam menjalankan organisasi. Tanpa adanya sumberdaya manusia yang berkualitas, memiliki loyalitas yang tinggi dan integritas yang tinggi organisasi tidak akan dapat mencapai visi dan misinya.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumberdaya manusia berbeda-

beda dalam setiap organisasi perusahaan, disesuaikan dengan kebutuhan-



kebutuhan organisasi perusahaan.

Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik.

Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut,

khususnya di bidang kepegawaian diperlukan manajemen sumberdaya manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:



### 1. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (planning)
- Pengorganisasian (organizing)
- Pengarahan (directing)
- Pengendalian (controlling)

### 2. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- Pengembangan
- Kompetensi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan
- Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-

fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan menjumpai beberapa perbedaan dalam berbagai literatur,

hal ini sebagai akibat sudut pandang yang berbeda-beda. Aspek lain

dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu.

### 3. Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Ada beberapa peran penting yang manajemen sumber daya manusia antara

lain:

1. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.

2. Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peran ini lebih bersifat teknis meliputi, pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi. Baik aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor disemua jenjang organisasi.

3. Peran strategi manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar, agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka Panjang.

## 2.1.2. Gaya Kepemimpinan

### 1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil jika ia mempengaruhi melalui kekuatan yang mengalir kepadanya dan diketahui baik oleh atasan maupun bawahan untuk mengarahkan dan mendorong agar sasaran yang dirumuskan bersama tercapai dan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.

Namun setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasi tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Menurut Miftah Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai (2014:42), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut Stonner (1996:165), gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya

kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendalian anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis



Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.



### 3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

### 4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visioner, mereka sangat menantang perubahan dan tantangan.

### 5. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Gaya kepemimpinan diplomatis ini adalah penempatan perspektifnya. Banyak orang sering kali melihat dari sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya, sisanya melihat kedua sisi dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya dan juga menguntungkan lawannya.

### 6. Gaya Kepemimpinan Moral

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

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000:56). Dengan demikian seseorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

## 2. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2003:290-291), ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut:

### 1. Kecerdasan (Intelligence)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

### 2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial Yang Luas (Social maturity and Breadth)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

### 3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap Hubungan Manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui hargadiri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyaiperhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusahamencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerjasama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauankeras, sehinggampumenggerakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalupemilikikedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, baik maupun menyenangkan.

#### 10. Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

### 3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Tugas pokok kepemimpinan yang berurutan, yaitu mengelompokkan, memberipetunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya yang secara langsung menggerakkan bawahan agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. (Dr. Widiarto, M. Pd, 4:2013)

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

#### 1. Fungsi Instruktif

Fungsi pemimpin dan kepemimpinan adalah sebagai komunikatif yaitu melakukan perintah yang berurutan, cara melakukan, waktu pelaksanaan dan tempat melakukan perintah agar keputusan terwujud dengan efektif. Artinya,



pemimpin berfungsi untuk memberi perintah dan yang dipimpin berfungsi melaksanakan perintah pemimpin.

## 2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif yaitu dapat berkomunikasi dua arah. Tujuannya adalah sebagai upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

## 3. Fungsi Partisipasi

Fungsi partisipasi adalah pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan atau dalam pelaksanaan keputusan.

## 4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi yaitu suatu bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberi mandat untuk melaksanakan dan bertanggung jawab atas pelimpahan wewenang.

## 5. Fungsi Pengendalian

Dalam melaksanakannya, pemimpin dan kepemimpinan juga bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan terhadap kegiatan para pengikut atau bawahannya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu dimana pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat,

mengembangkan kerjasama yang harmonis, pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batasan tanggung jawab masing-masing, pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali, serta pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

### 2.1.3. Disiplin Kerja

#### 1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, dengan 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 pekerjaan.

Menurut Sondang Siagian (2013:305), disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Sedangkan menurut Rivai

(2004:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Henry Simamora (2012:610) mendefinisikan disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawah karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjuk tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Wardana (2008:20), disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila melanggar akan ada sanksi atau pelanggaran.

Namun disiplin bukanlah suatu penindasan yang akan mengurung gerak-gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan instansi.

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Tujuan dilaksanakannya disiplin kerja adalah, sebagai berikut:



1. Pembentukan Sikap Kendali Diri yang Positif

Perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif, sehingga karyawan akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan karyawan pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

2. Pengendalian Kerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.

3. Perbaikan Sikap

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan, sanksi dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan karyawan.

Disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:129)

mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja, yaitu:



### 1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### 2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Bentuk-bentuk disiplin menurut Henry Simamora (2012:611) ada

3, yaitu:

#### 1. Disiplin Manajerial

Segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.

#### 2. Disiplin Tim

Kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

#### 3. Disiplin Diri

Dimana pelaksana tanggung jawab sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:444),

bentuk dari disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif

Yaitu berusaha membantukaryawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-hak Individu

Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selamatkan tindakan-tindakan disiplin.

4. Perspektif Utilitarian

Memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin lebih dampak-dampak negatifnya.

**2. Indikator – indikator Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2012:291)

berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5, yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat disiplin karyawan.

Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya kemungkinan makakaryawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- a. Absensi
  - b. Tepat waktumasukkerja
2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- a. Ketelitian
  - b. Perhitungan risiko
3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- a. Menaati aturan dan pedoman kerja
  - b. Tanggung jawab
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- a. Kepatuhan
  - b. Kelancaran
5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptasuasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

Adapun menurut H. Melayu Hasibuan (2008:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Terhadap Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan turut mendorong terwujudnya disiplin karyawan.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan.

### 3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam kehidupan. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Adapun fungsi-fungsi disiplin kerja secara umum, antara lain:

1. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang pada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncuk komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh, sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap dan kerja. Disinilah kualitas sikap ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan.
2. Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam kehidupan yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja,



akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure yang lebih baik.

3. Ketiga, disiplin bagaikan dinamometer yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

Apabila kunci kontak dibuka, daya pun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakannya mendorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga terciptanya tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### 2.1.4. Kinerja Karyawan

##### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja perusahaan/instansi tersebut.

Menurut Rivai (2011:554) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bias disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain:

1. Faktor Personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuankepercayaandiri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiapindividu.
2. FaktorKepemimpinan, meliputi: kualitasdalammemberikandorongan, semangat,arahan, dan dukungan yang diberikanmanajer dan team leader.
3. Faktor Tim, meliputi: kualitasdukungan dan semangat yang diberikan oleh rekandalamsatutim, kepercayaanterhadap sesame anggotatim, kekompakan dan keertananggarantim.
4. FaktorrSistem, meliputi: sistemkerja, fasilitaskerjaatauinfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerjadalamorganisasi.
5. FaktorKontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahanlingkunganeksternal dan internal.

MenurutWirawan (2009:7-8) mengemukakanfaktor-faktor yang mempengaruhikinerjadalah, sebagaiberikut:

#### 1. Faktor Internal Karyawan

Merupakanfaktor-faktordaridalamdiripegawai yang merupakanfaktorbawaandarilahir dan faktor yang diperolehketikapegawaiberkembang. Faktor-faktorbawaansepertibakat, sifatpribadi, sertakeadaanfisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperolehseperti, pengetahuan, keterampilan, etoskerja, pengalamankerja, dan motivasikerja.

#### 2. FaktorLingkungan Internal Organisasi

Merupakan dukungan dari organisasi di mana pegawai bekerja.

Dukungan tersebut sangat memengaruhi tingginya kinerja pegawai.

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

Maka evaluasi kinerja perlu dilakukan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semualayak untuk dinilai.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Veithzal Rivai (2013:552), pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.

3. Untuk mengetahui tingkat kinerja Pegawai selamaini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawab dari Pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk membedakan Pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti tidak adanya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong Pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggungjawab dari Pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari Pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hukuman.
13. Memperkuat hubungan antara Pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerjanya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.



Maka dapat disimpulkan faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga diperlukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67), yaitu:

### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Kerapihan
- b. Kemampuan
- c. Keberhasilan

### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan

### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima

dan melaksanakan pekerjaannya,

mempertanggungjawabkan hasil kerjasertasarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- a. Hasil kerja
- b. Sarana dan prasarana kerja
- c. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.



a. Jalinan kerjasamadenganrekankerja

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatifdaridalamdirianggotaperusahaanuntukmelakukanpekerjaansertamengatasimasalahdalampekerjaanpamenungguperintahdariatasanataume nunjukantanggungjawabdalampekerjaan yang sudahkewajibanseorangpegawai.

a. Kemampuanmandiridalammelaksanakanpekerjaan

**3. Fungsi Kinerja Karyawan**

Standarkinerjasebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memilikifungsi, sebagaiberikut:

1. Sebagaitolokukur (benchmark) untukmenentukankeberhasilan dan ketidakberhasilankinerjaternilai.
2. Memotivasikaryawan agar bekerjalebihkerasuntukmencapaistandar. Untukmenjadikanstandarkinerja yang benar-benardapatmemotivasikaryawanperludikaitkandengan reward atauimbalandalamsistemkompensasi.
3. Memberikanarahpelaksanaanpekerjaan yang harusdicapai, baikkuantitasmaupunkualitas.
4. Memberikanpedomankepadakaryawanberknaandengan proses pelaksanaanpekerjaangunamencapaistandarkinerja yang ditetapkan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian.

Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian Rohma Nurli (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Berdasarkan judul tersebut menyatakan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
2. Penelitian Riandhika Yossy Kartikasari (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut adalah untuk uji secara simultan ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifudin (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Dapat disimpulkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta yang ditulis oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar  $(\beta) 0,340$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sebesar  $(AR^2) 0,081$ .
5. Penelitian yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.



## 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya. Thoha (2001:49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. House dalam Sujak (2012:145) mengemukakan empat gaya kepemimpinan yang menjadi perilaku seseorang pemimpin yaitu: 1. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, 2. Kepemimpinan direktif, 3. Kepemimpinan partisipatif, 4. Kepemimpinan suportif.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Keterkaitan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian lain yang dilakukan oleh H.M Syarfi Hutauruk (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan yang dikatakan efektif jika orang yang dipengaruhi mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya dengan senang hati, penuh keyakinan, bukan terpaksa dan merasa bahwa apa yang dikerjakannya sesuai dengan harapannya.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

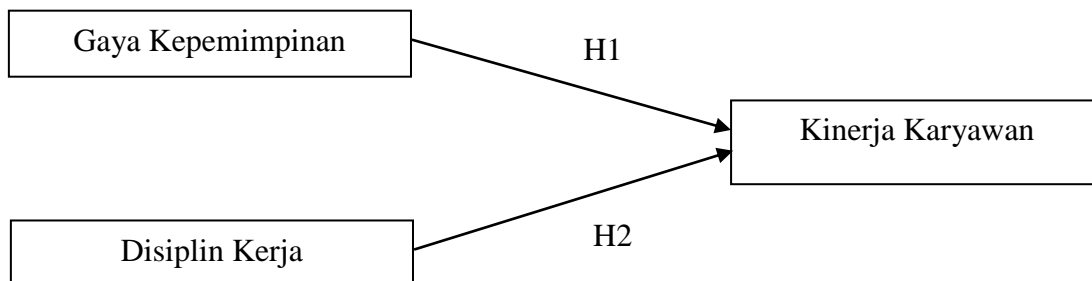
Disiplin merupakan sikap mental yang mencerminkan dalam perbuatan tingkah laku pegawai berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

Disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2012:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Endah Susetyo (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islam menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya terbukti. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Faridah (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Suku Dinas Pertamanan dan Pemakaman Wilayah Jakarta Pusat Provinsi DKI Jakarta, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan korelasinya positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Alur Pikir**



**2.4. Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.
- H2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.



### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta yang berlokasi di The Bellezza Shopping Arcade Lt. GF Unit 56-57, Jl. Letjen Soepeno, Kebayoran Lama – Jakarta Selatan 12210. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai dengan tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1.**  
**Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
	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

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.



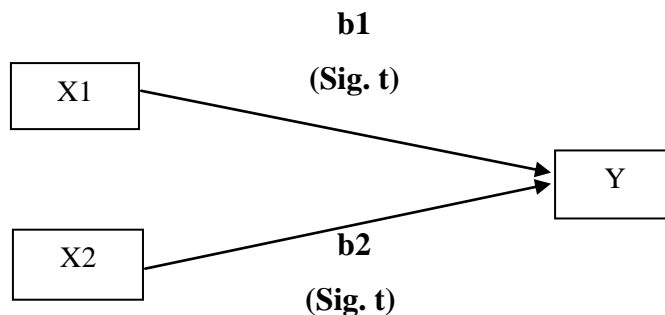
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan dengan simbol  $X_1$  dan variabel independen kedua yaitu Disiplin Kerja dengan simbol  $X_2$ . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol  $Y$ . Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai  $R$ -Square dengan uji  $F$  (Sig.  $F$ ) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi ( $b_1$  untuk koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  dan  $b_2$  untuk koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$ ). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1.**  
**Desain Penelitian**  
 $R^2$ ; (Sig.  $F$ )

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



### 3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2.**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Sumber: (Rivai, 2014:42)	Kecerdasan (Intelligence)	Interval 1-5	1
	Kedewasaan, Sosial, dan Hubungan Sosial Yang Luas (Social maturity and Breadth)		2
	Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi		3
	Sikap-sikap Hubungan Manusia		4
	Memiliki Pengaruh Yang Kuat		5
	Memiliki Pola Hubungan		6

	Yang Baik		
	Memiliki Sifat-sifat Tertentu		7
	Memiliki Kedudukan atau Jabatan		8
	Mampu Berinteraksi		9
	Mampu Memberdayakan		10
<p>Disiplin Kerja (X2) adalah suatu bentuk pelatihan yang berusahamemperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusahabekerjasecarakooperatif dengan pegawai yang lainnya.</p> <p>Sumber: (Sondang Siagian, 2013:305)</p>	Frekuensi Kehadiran	Interval 1-5	1,2
	Tingkat Kewaspadaan		3,4
	Ketaatan Pada Standar Kerja		5,6
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja		7,8
	Etika Kerja		9,10
<p>Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.</p> <p>Sumber: (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012:67)</p>	Kualitas Kerja	Interval 1-5	1,2
	Kuantitas Kerja		3,4
	Tanggung Jawab		5,6
	Kerja Sama		7,8
	Inisiatif		9,10

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:72). Penelitian ini populasinya adalah karyawan head office PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta yang berjumlah 130 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi adalah sebagian dari 130 karyawan PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Dari rumus di atas maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{130}{1 + (130 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = 56,52$$

$$n = 57$$

Namun agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel peneliti ditetapkan sebanyak 75 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling (*Probability Sampling*) yaitu dengan *Proposionate Stratified Random Sampling*

karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak dengan memperhatikan kelompok yang ada dalam populasi itu. *Proposionate Stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dimana setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sample, yaitu dengan cara teknik undian atau dengan menggunakan tabel bilangan (Soekidjo Notoatmodjo 2012:85).

Teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Random*

*sampling* disebut juga dengan pengambilan sample secara acak/acak, yaitu pengambilan sampel tanpa pilih/pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek. Teknik ini dipandang sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:



**Tabel 3.3**  
**Sebaran Populasi dan Sampel**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Sampel
1	CBO & COO	2	1
2	Human Resources Department	8	4
3	Finance Accounting & Tax	30	28
4	Sales & Marketing	33	11
5	Bussiness Asistance	1	1
6	Legal	6	3
7	Medical & Training	8	5
8	Operation	3	2
9	Pharmacy & Prof. Product	14	7
10	Facility & Engineering	23	11
11	IT	2	2
<b>Jumlah</b>		<b>130</b>	<b>75</b>

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 75 karyawan dengan batasan toleransi kesalahan sebesar 10%. Untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta, maka digunakan pengukur skala Likert. Sugiyono (2013:132) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Model Likert**

Keterangan	Bobot
SangatTidakSetuju	1
TidakSetuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
SangatSetuju	5

Penelitian terhadap pernyataan diberi bobot nilai 5 untuk penilaian sangat setuju, bobot nilai 4 untuk penilaian setuju, bobot nilai 3 untuk penilaian kurang setuju, bobot nilai 2 untuk penilaian tidak setuju, bobot nilai 1 untuk penilaian sangat tidak setuju.

Selanjutnya data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, dimana hasil analisis kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel. Hasil dalam tabel dianalisis berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zulu Alpha Papa – Jakarta yang nantinya dilihat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Langkah pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dari suatu perusahaan. Penelitian ini teknik yang digunakan adalah:

## 1. Data Primer

Data yang diperoleh berdasarkan survey langsung yang dilakukan di PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta, dimana perusahaan tersebut menjadi objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang akurat.

Data primer bisa diperoleh melalui beberapa cara, yaitu:

### a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksana tugas karyawan baik di kantor PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta maupun pelaksana tugas di lapangan berhubungan dengan masyarakat.

### b. Angket (Kuesioner)

Kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu tugas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

## 2. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian, sebagai berikut:

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta
- b. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu

### 3.6. Instrumentasi Variabel

Menurut Ghozali (2005:41)

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen peneliti dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dengan Realibility Analysis menggunakan software SPSS.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Secara statistik, korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan korelasi nilai  $r$ . Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, (Sugiyono 2013) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudiannya dihitung nilai  $t$  dari  $r$  dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item - Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item - Total Correlation*  $> 0,30$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:177). Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha  $>$  dari nilai  $t$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.



### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

##### 3.7.1.1. Uji Persyaratan Analisis

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 statistik karena memenuhi penaksiran BLUE (*Blue Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

##### 1. 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 terpuhijikatitik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebarkan disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antara dua variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas dengan lainnya setara (independen).

Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpuhijikatitik uji pengujian dilakukan dengan melihat VIF dan Tolerance yaitu jika:

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

## 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai

Durbin-Watson hasil pengolahan data dibanding dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.210 < DW < 1.650$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.350 < DW < 2.790$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.650 < DW < 2.350$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.210$  dan  $DW > 2.790$  = terjadi autokorelasi

## 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu polatertentuseperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

### 3.7.1.2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabilitas variabel Kinerja Karyawan dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel Kinerja Karyawan.

### 3.7.1.3. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

### 3.7.2. Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: p = 0$ : model tidak baik/tidak layak

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

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

- 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 Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.
- 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 Kerjaterhadap Kinerja KaryawanPT. Zulu Alpha  
Papa - Jakarta.

### 3.7.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis peneliti dilakukan dengan uji-t.  
Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali  
sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh  
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja KaryawanPT. Zulu Alpha Papa -  
Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah 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 penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang  
digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh  
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja KaryawanPT. Zulu Alpha Papa -  
Jakarta.



- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta. Hipotesis statistik 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 ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa - Jakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Author. I (2013). *Fungsi Disiplin Kerja*. [https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi\\_disiplin-kerja.html](https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi_disiplin-kerja.html) 08 Agustus 2019.
- [Ladair, John. \(2008\). \*Kepemimpinan Yang Memotivasi\*. Judul Asli: Leadership and Motivation. Penerjemah: Fairano Ilyas. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.](#)
- Arifai, M. Khotib. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegalkunir Lor Kecamatan Mauk – Tanggerang*. Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Vol 1. No 4. Oktober, 2-3.
- Arifudin, Zainal. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*. Jurnal Simki Ekonomi, Vol 1, No 4, 5-6.
- Azahraty, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 2, No 1, 3-5.
- Cahyo, Oki Dwi. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Dr. Widarto, M.Pd. (2013). *Kepemimpinan (Leadership)*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gary, Dessler. (2012). *Manajemen SDM*. Alih bahasa oleh Benyamin Molan. Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Melayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jamaludin, Agus (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta*. Jurnal of Applied Business and Economics Vol.3 No.3, 164-166.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matsani. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Asosiasi Daerah Penghasilan (ADPM)*. Skripsi, STIE IPWI Jakarta.
- Masitoh, Siti. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Garindo Perkasa*. Skripsi, 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



Nimpuno, Galih Aryo. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta.

Nurlia, Rohma. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-23, Bandung: CV. Alfabeta.

Palagan, Gilang Pandu., Fisher Bobby dan Darto. (2018). *Analisis Data Statistik Menggunakan SPSS*, Tangerang Selatan: UM Jakarta Press.

Riadi, Muchlisin. (2019). *Disiplin Kerja – Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi*. Sabtu, 13 April 2019 <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>.

Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Siswanto, Bejo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara.

Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Suhendi H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo



© 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