

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SIMONE ACCESSARY COLLECTION CICADAS
GUNUNG PUTRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Stata Satu
Program Study Manajemen



Oleh :
SITI MARYANAH
NIM: 2016511101

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Siti Maryanah

NIM : 201651110

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini milik saya, karena itu pertanggungjawabnya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 Agustus 2020



Siti Maryanah

NIM : 2016511101

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA -PRODI MANJEMEN S1

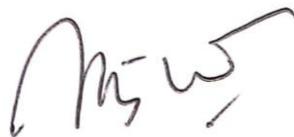
Nama Mahasiswa : Siti Maryanah

Nim : 2016511101

Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap
Karyawan PT. Simone Accessarry Colection Cicadas Gunung
Putri

Jakarta, 18 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,



Muh. Ali Maskuri, S.E, M.M

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMONE ACCESSARY
COLLECTION CICADAS GUNUNG PUTRI**



Siti Maryanah
NIM : 2016511101

Telah dipertahankan didepan dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 18 bulan Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen- Program Study Manajemen.

1. **Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM, Ed.D**

Ketua

Tanggal: 18 Agustus 2020

2. **Estuti Fitri Hartni, SE, MM**

Anggota

Tanggal: 18 Agustus 2020

3. **Muh. Ali Maskuri, SE, MM**

Anggota

Tanggal: 18 Agustus 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana- Program Study Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, M.M.

Tanggal : 18 Agustus 2020

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin merupakan dua dari beberapa faktor yang di duga relative besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Simone ACESSARY Collection Cicadas. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Simone ACESSARY Collection.

Penelitian ini di lakukan di PT. Simone ACESSARY Collection dengan mengambil sampel 60 orang pegawai penelitian ini menggunakan metode penelitian kumulatif. Dan menggunakan rumus slovin dari total populasi 125 pegawai pada margin error 10%. pengambilan data dilakukan dengan instrument kuisioner tertutup pengambilan data dilakukan dengan istrumen kuisioner tetutup dengan lima skala penilaian dari mulai sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penemitan ini di lakukan secara kuantitatif yaitu dengan cara mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis regresi sederhana dan ganda di gunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis di lakukan dengan uji-t dan uji-f

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di anjurkan yaitu, 1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja memliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penemuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar melakukan upaya memperbaiki gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Kineja

ABSTRACT

San Discipline Leadership Style are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. Simone ACESSARY Collection Cicadas. To prove the influence of both of them, this study was conducted with the aim to determine the effect of leadership style and discipline on the performance of employees of PT. Simone ACESSARY Collection. This research was conducted at PT. Simone ACESSARY Collection by taking a sample of 60 employees of this study using the cumulative research method. And using the Slovin formula from a total population of 125 employees at a 10% error margin. Data retrieval is carried out using closed questionnaire instrument. Data collection is carried out by instrument of tetrapup questionnaire with five rating scales ranging from strongly agree to strongly disagree. This research is done quantitatively by describing research data and conducting simple and double regression analysis used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and f-test The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely, 1. Leadership style has a positive influence on employee performance; 2. Work discipline has a positive influence on employee performance; 3. The leadership style and work discipline together have a positive influence on employee performance. Based on these findings, it is recommended to improve employee performance in an effort to improve the leadership style and employee work discipline.

Keywords: Style of Leadership, Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan petunjuk serta bimbingan yang telah di limpahkanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi sesuai waktu yang di tentukan.

Skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMONE ACESSARRY COLLECTION CICADAS”. Ini dapat di selesaikan tepat waktu.

Penyusunan Skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh kaena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Muh. Ali Maskuri, S.E, M.M. Selaku dosen pembibing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, M.M. Selaku ketua program study Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staff PT. Simone Accessary Collection Cicadas yang telah melunagkan waktunya untuk membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan-rekan mahasiswa program sarjana S1 khususnya kelas F.15 dan konsetrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan bapak, ibu dan rekan-rekan di berikan imbalan oleh Tuhan Yang Maha Esa dan penulis juga berharap hasil peneltian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaaan, pembaca dan pelaku bisnis Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 18 Agustus 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S.M.' with a stylized flourish at the end.

(Siti Maryanah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Pelaksanaan Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3.1 Tipe-Tipe Gaya kepemimpinan	19
2.1.3.2 Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan	22
2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan	22
2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	26
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	28
2.1.4.3 Indikator Disiplin	31
2.1.5 Kinerja karyawan	32
2.1.5.1 penilaian kinerja karyawan	34
2.1.5.2 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan	34
2.1.5.3 Indikator kinerja	35
2.1.5.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja	36
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Kerangka Pemikiran	42
2.4 Hipotesis Penelitian	45
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu penelitian	46

3.2	Desain penelitian	46
3.3	Operasional Variabel	48
3.4	Populasi Sampel dan Metode Sampling	49
3.5	Metode Pengumpulan Data	51
3.6	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	53
3.7	Pengujian Hipotesis	56
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	59
4.1.1	Sejarah PT.Simone Accessory Collection	59
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3	Struktur Organisasi	61
4.2	Karakteristik Responden	67
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	67
4.2.2	Usia Responden	68
4.2.3	Pendidikan Responden	69
4.3	Metode Pengujian Hipotesis	70
4.3.1	Uji Validitas	70
4.3.2	Uji Reabilitas	73
4.3.3	Uji Analisis dan Pengujian Hipotesis	75
4.3.4	Pengujian Hipotesis	82
4.4	Pembahasan	84
4.4.1	Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja	85
4.4.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	86
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	88
5.2	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Absensi Karyawan.....	4
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Table 2.2 Tabel Alur Kerangka Pemikiran	45
Table 3.1 Pelaksanaan Penelitian.....	46
Table 3.2 Oprasional Variabel	48
Table 3.3 Sebaran Populasi Sampiling.....	50
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Table 4.4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Table 4.5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	72
Table 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Table 4.7 Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	74
Table 4.8 Uji Reabilitas Variabel Disiplin.....	74
Table 4.9 Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	75
Table 4.10 Uji Multikolinearitas	77
Table 4.11 Uji Autokolerasi.....	78
Table 4.12 Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja.....	80
Tabel 4.13 Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja.....	80
Tabel 4.14 Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Simone Accessary Collection	61
Gambar 4.2 Diagram pie karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Gambar 4.3 Diagram pie karakteristik responden berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.4 Diagram pie karakteristik responden berdasarkan penddikan.....	70
Gambar 4.5 Uji Normalitas ..	76
Gambar 4.6 Uji Heteroskedasitas.....	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Memasuki era dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Terlepas dari itu suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sebuah perusahaan pasti dituntut untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Oleh sebab itu sebagai ujung tombak seorang karyawan sangatlah ditentukan oleh kinerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang di ukur berdasarkan standart yang di tetapkan oleh sebuah organisasai.pengolahan untuk mencapai kinerja karyawan sangatlah tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang optimal dari seorang karyawan merupakan sebuah kebutuhan mutlak bagi sebuah organisasasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintregrasi antara pimpinan dan bawahan.

PT. Simone Accesary Collection Cicadas adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen yang berasal dari Negara Korea, perusahaan ini memproduksi berbagai jenis tas baik untuk pasaran lokal atau eksport ke luar negri. Dari data sementara yang di dapatkan penulis terdapat kurang lebih 1827 karyawan untuk factory simone cicadas. Dalam meningkatkan kinerja di PT. Simone Accesary Collection Cicadas kurangnya memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan. Pada saat di lakukan survey sementara yang di ambil pada karyawan bagian all cat pada PT. Simone Accesary Collection mengenai gaya kepemimpinan yang saya ajukan dan di ambil dari beberapa karyawan divis all cat berjumlah 20orang dapatkan kesimpulan bahwa kurangnya gaya kepemimpinan yang baik pada perusahaan PT. Simone Accesary Collection Cicadastersebut hal ini di karenakan pengaruh budaya negara korea selatan yang penuh disiplin namun untuk mewujudkanya perusahaan kurang memperhatikan pendidikan dan pelatihan untuk menyeimbangkan sumber daya dan keinginan dari perusahaan, selain itu faktor lain

dari kurang efektifnya gaya kepemimpinan dalam mengatur organisasi adalah cara komunikasi antar pemimpin dan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang di nyatakan dalam bentuk pola dan tingkah laku atau keperibadian. Dalam kepemimpinan tidak dibatasi oleh aturanaturan dan tatakrma dalam suatu organisasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan orang tersebut dapat menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu bisa di sebut dengan pemimpin. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16).

Seorang pemimpin haruslah memiliki Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya dan di perkuat dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Susanty, Baskoro (2012) Penelitian ini di lakukan di PT. PLN (persero) Semarang mengenai gaya kepemimpinan. Karena dalam membentuk karyawan yang profesional dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tergantung dari pemimpinnya (leader) kepemimpinan (leadership) dan juga motivasi yang di berikan oleh leder kepada karyawanya. Kinerja karyawan meliputi kinerja dalam bidang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, jika seorang pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik karyawan dapat menjadi

tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, karyawan tidak memiliki informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang dia lakukan memiliki dampak negative atau positif, karyawan tidak mengetahui dengan jelas apa peran dan tujuan, mendorong dan mendukung agar tampil dengan hasil terbaik untuk organisasi dan membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Demikian pula dengan disiplin kerja pada PT. Simone Accessory Collection yang mana di dalam perusahaan banyak terjadi pelanggaran pelanggaran yang di lakukan oleh karyawan baik mengenai tata tertib, absensi dan ketentuan-ketentuan lainnya yang menyebabkan pada berkurangnya kinerja karyawan terhadap hasil produksi yang ada di perusahaan hal ini di perkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh Nurrofi (2012) di PT. Leo Agung Raya, Semarang. Salah satu dari permasalahan yang ada pada perusahaan adalah mengenai absensi, berdasarkan survey terdahulu selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019 terdapat pelanggaran- pelanggaran sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data absensi karyawan

KETERANGAN	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
ALFA	24	19	28
SAKIT	27	31	28
IZIN	19	12	16

Data di atas di dapatkan dari survey absensi pada karyawan PT. Simone Accessory Collection orang menghasilkan prosentase keterangan Alfa pada bulan

Oktober 2019 sebanyak 1,3%, di bulan November 2019 sebanyak 1,47% dan di bulan Desember 2019 sebanyak 1,53% sedangkan untuk keterangan Sakit pada bulan Oktober 2019 1,47% di bulan November 2019 sebanyak 1,69% dan di bulan Desember 2019 sebanyak 1,53% dan untuk keterangan Izin pada bulan Oktober 2019 sebanyak 1,03% di bulan November 2019 0,6% serta pada bulan Desember 2019 sebanyak 0,8%. Banyaknya karyawan yang kurang disiplin dengan kehadiran di karenakan karyawan yang kelelahan karen jam kerja lembur terus menerus hampir setiap harinya, namun demikian pihak perusahaan tetap memberikan sanksi pada karyawan yang tidak masuk kerja seperti surat peringatan 1 (satu) sapai surat peringatan 4 (empat) dan jika karyawan masih melakukan pelanggaran sanksi yang di beriakn berupa surat teguran sampai pemutusan kontrak. Hal ini di mkasudkan agar karyawan taat pada disiplin kerja. Dikarenakan disiplin adalah keadan yang ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam dalam mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat di tumbuhkan 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 mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) untuk itu disiplin haruslah di tumbuhkan dan di kebangkan agar tumbuh ketertiban dan evisiensi, karena tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat terwujud ketertiban dan efisiensi kinerja pada karyawan. Baerdasarkan uraian di atas, maka di perlukan penelitian dengan

judul:”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Simone Accesary Collection Cicadas Gunung Putri Bogor”

1.2 Rumusan masalah

Manusia adalah sumberdaya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Permasalahan karyawan adalah bagaimana tinggi dan renahnya kinerja karyawan dan perusahaan haruslah memiliki suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut di duga faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti peroleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan PT. Simone Accesary Collection Cicadas Divisi All Cat?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Simone Accesary Collection Divisi All Cat?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini penulis bertujuan mengembangkan materi dan kemampuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para mahasiswa. Adapun tujuan utama dar penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan PT. Simone Accesary Collection Cicadas Divisi All Cat

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Simone Accesary Collection Divisi All Cat

1.4 Manfaat Pelaksanaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat di ambil dri penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoristis
 - a. Hasil penelitian ini dapat di harapkan menabahnya khasanah ilmu pengetahuan di bidang pengolahan sumber daya manusia.
 - b. hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan menjadi referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang kinerja khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin dalam rangka peningkatan sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Simone Accesary Collection.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian di lakukan dalam rangka menyusun tesis di mana sistematika pada penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

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

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja

Bab 3 merupakan pembahasan metodologi penelitian yang berisi tentang penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian yang dimana di dalamnya dijelaskan mengenai gambaran PT. Simone Accessary Collection, karakteristik responden, pengujian data, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 bagian terakhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah di bahas dalam bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan, Manajemen sumberdaya manusia mempunyai arti yang sangat luas dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Di katakana proses karena manajemen terdapat beberapa tahap yang mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Di katakana seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat seorang manajemen mencapai tujuan. Di mana dan penggunaannya tergantung pada masing masing manajer sebagai besar di pengaruhi oleh kondisi pembawaan manajer. Di katakana ilmu karena manajemen dapat di memepelajari dan di kaji kebenarannya. Pendapat lain berpandangan bahwa manajemen merupakan suatu proses menggunakan sumberdaya organisasi untuk mnecapai tujuan organisasi melalui fungsi planning dan decision making, organizing leading dan controlling

Terdapat pendapat yang menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk menmbuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukan hubungan antara input dan output dengan mencari

sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins dan Coulter, 1996:6)

Manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktifitas mereka di kerjakan secara efisien dan efektif (Robbins dan Coulter, 2009:22)

Menurut Henry Simamora (2004), manajemen adalah sebuah proses pendayungan bahan baku dan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, kondisi dan evaluasi orang lain untuk meraih berbagai hasil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumberdaya organisasi dengan menggunakan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus

dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu perlu adanya pengolahan dalam bentuk manajemen agar sumber daya manusia dapat di manfaatkan semaksimal mungkin Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Menurut Moses N Kinggudu (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional.

Pendapat lain menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia atau di singkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara yang mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15)

Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Oleh sebab itu Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu

(pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

2.1.2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Melayu S.P Hasibuann (2000) komponen dari manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Pengusaha

Seseorang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang di capai perusahaan itu sendiri

b. Karyawan

Adalah sumber asset utama suatu perusahaan, karena tanpa keikut sertaan karyawan aktifitas perusahaantidak akan dapat berjalan dengan semestinya karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai suatu organisasi.

Adanya terkekaitan antara pengusaha dan karyawan adalah bukti dari sebuah pengolahan sumber daya manusia pada perusahaan. Oleh sebab itu tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi mempunyai berbagai definisi yang di jelaskan oleh para ahli. Berikut pembahasan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21), mendefinisikan fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan merencanakan tentang tenaga kerja secara efektif serta efisien. Agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur atau mengkoordinasikan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, koordinasi dalam bagian, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan integrasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengembangan

Merupakan sebuah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sama dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dengan pemahaman manajemen sumber daya manusia di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi dapat dikelola dengan baik, manajemen sumber daya manusia adalah kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan integrasi antara pemimpin dan bawahan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Pengertian pemimpin adalah Individu atau seseorang yang mempunyai kecakapan atau kelebihan dalam suatu bidang sehingga ia dapat mempengaruhi orang-orang lain dalam suatu organisasi ataupun perusahaan untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Sedangkan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Setiap gaya pemimpin memiliki

kelebihan dan kekurangannya sendiri baik itu untuk organisasi perusahaan ataupun lembaga. Berikut adalah macam macam gaya kepemimpinan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Kristiawan, dkk (2017) kepemimpinan adalah kemampuan atau usaha seseorang untuk bisa menggerakkan seseorang atau tim maupun kelompok agar mau bekerjasama melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dan mampu mendorong orang atau karyawan untuk berbuat hal yang positif dan meminimalisir perilaku negatif serta mampu mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta sumber daya yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah di kemukakan oleh para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahanbawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
2. Kepemimpinan Delegatif Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara

bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan 15 dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

2. Kepemimpinan Partisipasif

Kepemimpinan partisipasif adalah apabila dalam kepemimpinannya di lakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang sersi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi pada bawahanya. Pemimpin dapat memotivasi agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Dari teori di atas dapat di simpulkan jika dalam mencapai suatu tujuan perusahaan seorang pemimpin memiliki cara dan ide yang berbeda dalam mengatur sumber dayanya. Cara tersebut dapat terlihat dari sikap gaya kepemimpinan yang di miliki seorang pemimpin.

2.1.3.1 Tipe-Tipe Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.
2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.
5. Tipe Militeristik Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.
7. Tipe Demokratik Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Dar teori di atas dapat di simpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan ada tiga yaitu hubungan antara pimpinan dan bawahan struktur tugas yang ada pada pekerjaan tersebut serta kewajiban kepemimpinan. Dari pendapat di atas ada

kesamaan yang mengatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik adalah manajemen yang memberikan kontribusi sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan dan indikator yang mengenai gaya kepemimpinan seseorang maka penulis mencoba mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.2 Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan

Menurut Umam (2010:271), Unsur-unsur dari kepemimpinan adalah:

- a. Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (leader).
- b. Adanya orang lain (bawahan) yang dipimpin
- c. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis
- e. Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

Dari pendapat di atas dapat di jelaskan, bahwa unsur-unsur dari kepemimpinan adalah faktor atau elemen yang membangun arti seorang pemimpin dan lingkungan pemimpin.

2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2010), fungsi seorang pemimpin terdiri dari:

1. Memandu.

2. Menuntun.
3. Membimbing.
4. Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja.
5. Mengemudikan organisasi.
6. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik.
7. Memberikan supervise/pengawasan yang efisien.
8. Membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.
9. Menciptakan Visi.

Dari kesimpulan di atas fungsi dari pemimpin bukan hanya sekedar memberikan informasi dari pemimpin pusat ke bawahan atau sebaliknya, namun pemimpin juga harus mampu mengatur dan memaksimalkan sumber daya yang di milikinya dalam memajukan perusahaan yang ia pimpin.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan seseorang dapat di nilai dari beberapa indicator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terdapat hakikat alternative yang di hadapi dan mengambil keputusan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi, merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mendengarkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga kerja dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki kegiatan untuk membawa orang lain mengikuti kegiatan dengan menggunakan kekuatan pribadinya atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitaukan orang lain apa yang harus dilakukan yang bervariasi mulai dari nada tegas, meminta, atau mengancam. Tujuannya agar seluruh tugas-tugas yang diberikan pada bawahannya dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab, dapat diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional, emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosional semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan jika kepemimpinan adalah kemampuan atau usaha seseorang untuk menggerakkan seseorang atau sebuah tim agar mau berbuat dengan apa yang diharapkan perusahaan hingga adanya peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada pada kepatuhan mekanis terhadap pengarahannya rutin organisasi.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek mentaati sebuah peraturan.

Disiplin merupakan sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain percaya karena modal seseorang dalam wirausaha adalah mendapat kepercayaan dari orang lain.

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang artinya belajar. Disiplin asalnya dari bahasa Inggris yaitu “disciple” yang artinya pengikut atau murid menurut Sanjaya (2005:9) Pengertian Disiplin belajar menurut Sanjaya adalah hal yang

sangatlah diperlukan bagi setiap siswa, dengan adanya disiplin belajar, tujuan pendidikan akan lebih mudah tercapai.

Sedangkan Menurut Melayus.p Hasibuan (2014;193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturannya perusahaan dan norma-norma social yang ada pada perusahaan

Definisi lain menyatakan Menurut Rivai dan sagala (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2011) ada tiga macam disiplin kerja, yaitu:

a) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran

lebih lanjut. Tindakan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

b) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu para karyawan menjaga disiplin diri.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti 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. Disiplin progresif juga mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Dari ketiga macam kesimpulan di atas dapat di katakana bahwa disiplin kerja sangat di perlukan pada sebuah organisasi karena dengan adanya disiplin kerja maka

karyawan bersedia dalam menaati peraturan-peraturan yang ada pada sebuah perusahaan dan menerima sanksi jika melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2012:194-198), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja 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 yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai disiplin kerja yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

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

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani oleh bawahannya dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal tetap dijaga agar selalu harmonis. Menurut Mathis

(dalam Ida Ayu Brahmasari dan Peniel Siregar, 2009) dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan (penggunaan jam kerja).
- 3) Ketepatan waktu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa poin penting dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan hal ini sangat penting untuk diketahui untuk memberikan evaluasi kerja pada karyawan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. ketaatan dalam peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan standar kerja, hal ini dapat di lihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan-tindakan yang tidak pantas, hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis adalah salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa disiplin merupakan hal yang sangat di perlukan hal itu di karenakan sikap disiplin dapat memudahkan seseorang dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja merupakan sebuah sikap seseorang dalam menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disiplin kerja juga merupakan alat komunikasi seorang manager kepada karyawan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di tempat kerja.

2.1.5 Kinerja karyawan

kinerja atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau presentasi sesungguhnya yang di capai seseorang kinerja dapat di sebut juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di

tetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk ataupun segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering seorang manajer tidak mengetahui betapa buruk kinerja karyawan sehingga perusahaan tidak menanggapi dengan krisis dan serius.

jawab yang di berikan padanya menurut Nurlaila (2007:71) performance atau kinerja merupakan hasil atau keluar dari suatu proses.

sedangkan mathias dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Byars dan Rue (2015:150) pengertian kinerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugasnya yang mencangkup pada pekerjaanya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya . adapun kinerja adalah hasil dari upaya seseorang yang telah di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peran dan pekerjaanya itu.

Menurut Rivai dan Basri, (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama.

Dari pengertian dan penjabaran menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku sebab tingkah laku dan kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang di bankan padanya.

2.1.5.1 penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan lebih di pandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur. Kinerja karyawan juga di sebut sebagai sistem pengukuran dan evaluasi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan Veithzal Rivai (2004:3)

Menurut meleyu S.P Hasibuan (2000:93) penilaian kinerja karyawan adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam meleksanakan tugas-tugasnya yang di berikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah sebagai alat pengukuran kinerja yang telah di capai oleh sesorang.

2.1.5.2 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2004) :

1. Meningkatkan Kinerja.
2. Menetapkan tujuan organisasi.

3. Perencanaan sumber daya manusia.
4. Menekankan kembali struktur kekuasaan.
5. Pemenuhan keperluan-keperluan resmi.
6. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
7. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
8. Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
9. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
10. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga tercapai tujuan mendapatkan kinerja yang baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan jika setiap organisasi menekankan tujuan yang berbeda-beda dan organisasi yang lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda-beda dan organisasi yang lain dapat juga menekankan tujuan-tujuan berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penelitian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda-beda tentang penilaian kerja.

2.1.5.3 Indikator kinerja

Menurut Gomes (2010:36 dalam Estri Isnaeni 2017: 36) indikator kinerja digunakan untuk mengukur diantaranya sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instalasi.

b. Kehadiran

Pegawai yang selalau memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadi contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

c. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bias lebih cepat bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

d. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadi contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

Dari penengertian dia atas dapat di jelskan bahwa indikator dalam kinerja karyawan dapat di jadikan sebagai petunjuk atau standart dasar dalam mengukur adanya perubahan pada suatu kegiatan.

2.1.5.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robet L. marthis dan Jhon H.Jackson (2001:82) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan mereka.

2. Motivasi.
3. Dukungan yang di terima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasai.

Menurut Gibson (2004:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis meliputi faktor-faktor psikologis terdiri dari prestasi, peran, sikap, keperibadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah keseluruhan kegiatan yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi serta anggota yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kecakapan seseorang pada tugas-tugasnya sehingga tingkat keberhasilannya dapat di ukur dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini di kemukakan sebagai berikut:

Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro tahun 2012, melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) apd semarang yang bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan

pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian di lakukan dengan metode Stuctural Equation Modeling (SEM) hasil penelitian ini mneunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atau dalam bentuk table di bawah ini:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Penelitian ini di lakukan di PT. PLN (persero) apd Semarang dengan sampel 63 orang . Tujuannya untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan.	Penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpina n berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat perebedaan pada tempat penelitan
Satria Pernata dewi (2012)	Penelitian ini di lakukan di SPBU yogyakarta dengan sampel 64 karyawan tujuannya untuk menganalisis Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karywan SPBU yogyakarta	Terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpina n terhadap Kinerja Karyawan.	Sama-sama menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan pada tempat penelitian
Muhammad Fauzan	Penelitian ini di lakukan di daerah	Penelitian ini menunjukan	Terdapat persamaan	Terdapat pebaean

Baihaqi, Suharnomo (2010)	yogyakarta dengan sampel 101 responden. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	yang menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	tempat dan waktu penelitian
Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016)	Penelitian ini dilakukan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat persamaan yang menganalisis pengaruh disiplin	Penelitian sebelumnya menyangkut pada pengaruh disiplin belajar dan lingkungan keluarga terhadap hasil belajar sedangkan penelitian ini menyangkut pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Simone Accesary Collection
Akhmad Nurrofi (2012)	Penelitian ini dilakukan di daerah semarang dengan jumlah responden sebanyak 247 responden, yang bertujuan untuk mengetahui	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai disiplin kerja	Terdapat persamaan mengenai penelitian disiplin kerja pada kinerja karyawan	Terdapat perbedaan mengenai penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja dan

		pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Leo Agung Raya	terhadap kinerja karyawan		pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
Cristian katiandago, silvia Mandey, Lishbet Manake (2014)	L	Penelitian ini dilakukan di daerah manado dengan responder sebanyak 147 responder yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pememinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo Area Manado	Penelitian ini enunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan mengenai penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan mengenai lokasi penelitian serta penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menyangkut pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan
Leonardo Agusta(2013)		Penelitian ini dilakukan di daerah Surabaya dengan responder sebanyak 45 responder yang	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang	Terdapat persamaan mengenai penelitian kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada tempat dan waktu penelitian dan pada penelitian

		bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv. Haragon indonesia	signifikan terhadap kinerja karyawan		sebelumnya adalah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan
Kiki Cahya Setiawan (2015)		Penelitian ini dilakukan di kota Palembang dengan responder sebanyak 250 orang yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusri	Hasil dari penelitian ini menujukan jika motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat persamaan mengenai penelitian kinerja karyawan	Perbedaan terdapat pada tempat dan waktu penelitian dan pada penelitian sebelumnya adalah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan
Rizky Saputra (2018)	Eka	Penelitian ini dilakukan di daerah Jakarta barat, untuk mngetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya	Hasil dari penelitian ini menunjukan jika gaya kepemimpinan berpengaruh	Terdapat persamaan mengenai penelitian kinerja karyawan	Terdapat perbedaan mengenaipenelitian terdahulu yang hanya memakai satu variabel X

Kepemimpinan	secara	untuk menguji
Terhadap Kinerja	signifikan	pengaruh
Karyawan Market	terhadap	kinerja
Citra Garden 6	kinerja	karyawan.
	karyawan	

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul maupun variable metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaannya. Jika dilihat dari judul atau variable yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variable gaya kepemimpinan. Disiplin, dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk ke penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian pada tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pencapaian tersebut tentunya dalam suatu perusahaan haruslah dijalankan secara baik. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sesuai dengan landasan teori dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Simone Accessary Collection dan Pengaruh Disiplin

terhadap Kinerja Karyawan PT. Simone Accessary Collection. Keterkaitan masing-masing variable yang di teliti dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan memiliki beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi dalam bentuk financial maupun non finansial.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada beberapa penelitian terdahulu Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012), Satria Pernata dewi (2012), Muhammad Fauzan Baihaqi, Suharnomo (2010) pada hasil penelitian pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan meskipun di lakukan pada objek yang berbeda menghasilkan hasil yang positif hal yang sama terjadi di PT. Simone Accessary Collection oleh karena itu dapat di simpulkan sebagai gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin pada kinerja karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya kedisiplinan pada diri karyawan sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal dalam tujuan dari perusahaan tersebut. Disiplin yang baik

menceriminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mendorong gairah dan semangat kerja daalm terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Namun pada praktiknya untuk memeliara kedisiplinan yang baik sangat lah sulit karena banyaknya faktor yang mempengaruhinya.

Adanya pengaruh antara disiplin dan kinerja karyawan pada beberapa penelitian sebelumnya Pangarso dan Susanti (2016), Nurrofi (2012), Cristian katiandago, silvia L Mandey, Manake (2014) pada hasil penelitian pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan meskipun di lakukan pada objek yang berbeda menghasilkan hasil yag positif hal yang sama terjadi di PT. Simone Accessary Collection oleh karena itu daoot di simpulkan sebagai disiplin berepengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat di gabarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

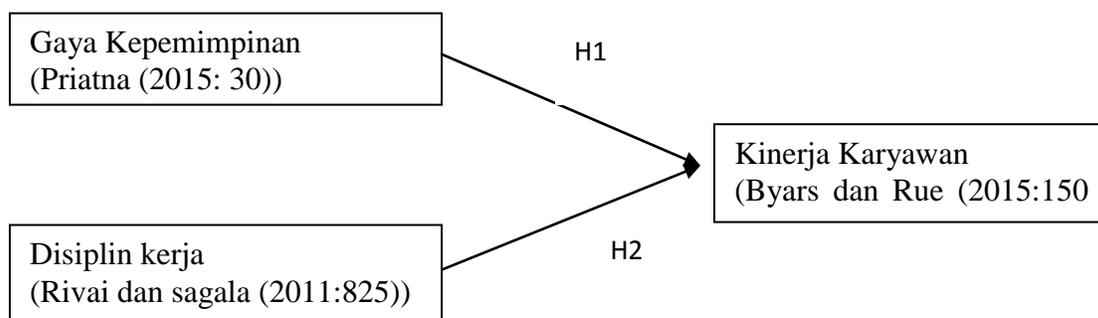


Table 2.2
Table Alur Kerangka Pemikiran

	Alur	Sumber
Gaya kepemimpinan	→ Kinerja	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012), Satria Pernata Dewi (2012), Muhammad Fauzan Baihaqi, Suharnomo (2010)
Disiplin	→ Kinerja	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) Akhmad Nurrofi (2012), Cristian katiandago, silvya L Mandey, Lishbet Manake (2014)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih harus di uji kebenarannya secara empiris (Iskandar, 2008:56). Sesuai dengan kerangka dan pemikiran yang telah di uraikan di atas, model penelitian yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pt. Simone Accessary collection cicadas. Oleh karena itu hipotesis yang dapat di ajukan pada penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Simone Accessary collection cicadas

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Simone Accessary collection cicadas

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini diadakan di Pt.Simone Accessary collection cicadasselama 3 (tiga) bulan, sesuai table dibawah ini :

Table 3.1
Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN	Desember 2019	Januari 2020	Februari 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020
penelitian pendahuluan						
Penyusunan proposal						
Ananlisis data						
Pelaporan						

3.2 Degrain penelitian

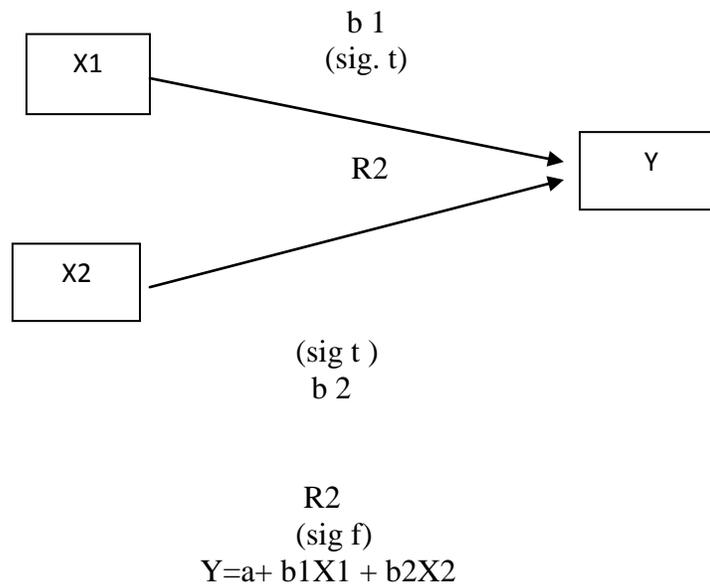
Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Cresweel (2010 : 24) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka. dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat *pre-determined*, analisis data.

statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pada pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory reserch* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection Cicadas.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian 2(dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen pertama yaitu gaya kepemimpinan dengan simbol X1 dan variabel independent kedua yaitu disiplin dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y. kelayakan model penelitian ini ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (sig.F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 3.1
Desain Penelitian



3.3 Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Operasional variabel	Indikator	Skala	item
Konflik x_1 Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi daalm bentuk financial maupun non financial . Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30)	1.	Kemampuan mengambil keputusan	Menggunakan skala likert 1-5	1,2
	2.	Kemampuan memotivasi		3,4
	3.	Kemampuan komunikasi		5,6
	4.	Kemampuan mengendalikan bawahan		7,8
	5.	Tanggung jawab		9
	6.	Kemampuan mngendalikan		10

emosional

disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dan sagala (2011:825)	1. Kehadiran	Menggunakan skala likert 1-5	1,2
	2. Ketaatan pada peraturan kerja		3,4
	3. Ketaatan pada standart kerja		5,6
	4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi		7,8
	5. Bekerja etis		9,10
Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama Rivai dan Basri, (2005:50)	1. Kualitas Pekerjaan	Menggunakan skala likert 1-5	1,2
	2. Kehadiran		3,4,5
	3. Pengetahuan		6,7
	4. Kuantitas pekerjaan		8,9,10

3.4 Populasi Sampel dan Metode Sampling

populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau objek lainnya yang menjadi pusat penelitian untuk di teliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99) populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Simone Accessory Collection yang berjumlah 1827 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau objek tertentu yang di pilih dari populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Dalam penelitian ini sampel yang akan di adalah karyawan bagian All Cat dari PT. Simone Accessory Collection Cicadas yang berjumlah 125 orang yang terdiri dari 15 line. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus slovin (Mulyanto dan wulandari, 2010: 99). Degan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{125}{1 + (125 \cdot 0.01^2)} = 55.55$$

Dimana:

n=Jumlah sampel minimal

N= Jumlah populasi

e=Margin error 10%

Agar terpenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian sebanyak 60 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dnegan metode *Statifed sampling* berdasarkan tingkat pendidikan. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Pendidikan	Populasi	Sampel
SLTP	20	$(20/125) \times 60 = 10$
SLTA	95	$(95/125) \times 60 = 46$
Diploma	5	$(5/125) \times 60 = 2$
S1	5	$(5/125) \times 60 = 2$
Jumlah		60

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode sampling adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang di anggap bias mewakili populasi dan perlatif sama. Sampel juga merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang di miliki oleh suatu populasi untuk penelitian. Maka sampel yang di gunakan dengan jenis non probality sampling. Non probality sampling merupakan jenis sampel yang di pilih tidak secara acak. Maka bias di artikan tidak semua elemen atau unsur yang sama untuk di pakai sebagai sampel.

Menurut sugiyono (2001), untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian, menggunakan sampel statifed sampling yang bias di guankaan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik ini di gunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan besetara secara proposional.

Maka dari itu untuk penelitian ini sampel yang di gunakan adalah seluruh line karyawan yang ada di line cat PT. Simone Accessary Collection yang terdiri 125 orang jadi metode yang di gunakan untuk pengambilan sampel ini yaitu menggunakan sampel kuota sampling.

Ada beberapa teknik yang di gunakan untuk pengumpulan data yang di dasarkan pada pendapat Husein Umar (2004 : 49) yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara, di lakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai dan pejabat struktural di PT. Simone Accessary Collection serta masyarakat.

- b. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di PT. Simone Accessary Collection baik yang berhubungan langsung maupun yang tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
- c. Angket (kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumental, variabel, berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala likert adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survey. Skala likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan yang biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti di bawah ini:

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Kurang Setuju |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

d. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuisisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

1. Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Kolom Corrected Item –Total Correlation) dengan r_{table} (harus lihat table r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $> r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa para ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai kolerasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0.3 .

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji validitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alfa. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alfa > 0.6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126)

3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang di kumpulkan tersebut dapat bermanfaat. Oleh karena itu harus dilakukan analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data penelitian. Analisis regresi linear ganda dilakukan untuk menguji beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependent dengan tipe metrik (interval atau rasio). Sebelum analisis regresi linear ganda yang sesungguhnya. Di lakukan uji persyaratan analisis uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik

di gunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linear ganda dapat di terima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linear dan konsisten. Uji asumsi terdiri dar uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, autokoleritas, dan heterokedasitas, yang dapat di jelsakan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 181) :

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini di lakukan secara grafik yaitu menggunakan normal P-P plot . nomalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P plotmenyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya kolerasi yang sangat kuat antara variabel bebas yang di harapkan sehingga pengujian di lakukan untuk memestikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukan variabel bebas satu dengan yang lainnya. Setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitsa atau terpenuhinya uji pengujian di lakukan dengan melihat nilai 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 seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

c. Uji Autokolerasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokolerasi dimana pengujian di lakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson table 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 autokolerasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi atokolerasi

d. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Heterokedastisitas tidak dapat di harapkan sehingga pengujian di lakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heterokedasitas. Pengujian ini di lakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafk scatter plot. Apabila titik-titik tersebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertetu seperti segi empat, segitiga, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka di lakukan analisis regresi iear ganda. Hasil analisis utama adalah nilai koefisien kolerasi R. nilai koefisien determinasi R square (R^2), dan model persamaan egresi linear ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = konstans

b_1 = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi Disiplin kerja

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simon Accessary Collection Cicadas. kriteria layak tidaknya hasil penelitian di dasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak Layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linear ganda untuk menjeleskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaaran nilai Adjusted R Square. Dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sing F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$)

Kriteria yang di gunakan untuk menguji hipotesis peneltian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sing } F < \alpha$ dan nilai Adjusted R square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak

digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.

- Jika $F > \alpha$ dan nilai Adjusted R square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.

Apabila model penelitian telah memenuhi syarat kriteria kelayakan model, maka selanjutnya di lakukan pengujian hipotesis dalam penenitian yang sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesisi pertama yang di lakukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kierja Karyawan pada PT.Simone Accessary Collection. Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis di lakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sing t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). kriteria yang digunakan untuk mnguji hipotesis penelitan adalah sebagai berikut:

- Jika $t < \alpha$ maka H_1o di tolak dan $H1a$ diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.
- Jika $t > \alpha$ maka $H1o$ di terima dan $H1a$ di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpina terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.

2. Uji Hipotesis Kedua

- Hipotesis kedua yang diajukan dalam peenlitan ini adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H2o : b1 = 0$: Tidak ada pengaruh

$H2a: b2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis di lakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sing t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). kriteria yang digunakan untuk mnguji hipotesis penelitan adalah sebagai berikut:

- Jika $t < \alpha$ maka $H2o$ di tolak dan $H2a$ diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.
- Jika $t > \alpha$ maka $H2o$ di terima dan $H2a$ di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Simone Accessary Collection.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Simone Accessary Collection

Pt. Simone Accessary Collection yang beralamat di Jl. Raya Cicadas Desa Cicadas Kecamatan. Gunung Putri Kabupaten Bogor ini berdiri pada tahun 1978 PT. Simone Accessary Collection Cicadas adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment yang berdiri di empat Negara yaitu China, Vietnam, Indonesia, dan Korea Selatan yang bergerak dalam produksi tas jadi wanita seperti Michael kors, D.K.N.Y, Kate Spade yang kebanyakan prodaknya di Import ke luar Negri dengan market utama Negara Amerika Serikat dan Negara lainnya.

Dengan semakin banyaknya permintaan dari buyer PT. Simone Accessary Collection dapat menyerap karyawan yang cukup banyak di karenakan semua proses pembuatan tas di lakukan secara manual sehingga sangatlah membantu perekonomian di sekitar lingkungan perusahaan. Persahaan juga merancang nilai utama yang di harapkan dapat menjadi pondasi karyawan dalam bekerja yaitu:

1. Tantangan

Karyawan di harapkan dapat memecahkan masalah yang di hadapi pada saat bekerja.

2. Semangat

Karyawan di harapkan dapat bekerja dengan semangat dan tanggung jawab sehingga dapat menambah produktifitas dalam bekerja.

3. Kemitraan

Karyawan di harapkan saling berakselersi antar divisi sehingga hubungan antar divisi dapat berjalan dengan baik.

4. Kerja sama

Karyawan di harapkan dapat bekerja sama dengan baik.

5. Prinsip

Karyawan di harapkan memiliki prinsip demi membangun perusahaan.

PT. Simone Accessary Collection, mengikuti perkembangan jaman dalam menjalankan bisnisnya, seperti adanya Sosial Audit compliance Buyer ataupun pihak ketiga.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Simone Accessary Collection

a. Visi

Menggunakan tenaga kerja dan system terbaik untuk menajdi perusahaan global terkemuka dengan karyawan yang bahagia.

Dari sini dapat di ketahui jika, PT. Simone Accessary Collection mempunyai visi meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan training, agar memiliki system kerja yang sistematis sehingga mampu untuk mempertahankan posisi sebagai perusahaan global yang terkemuka yang dapat membahagiakan karyawan.

b. Misi

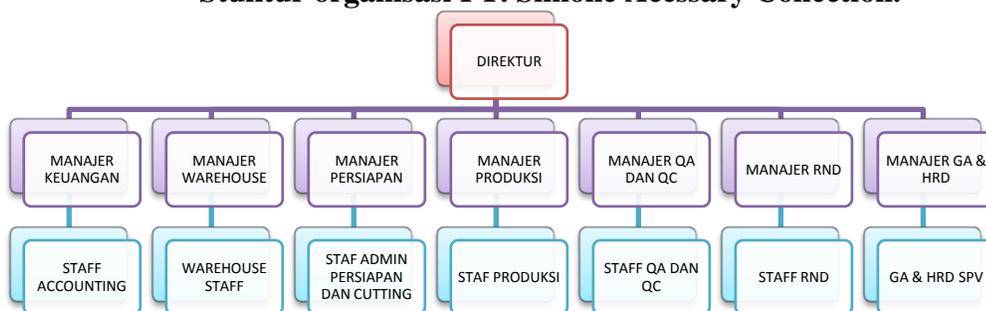
Mengisi hati orang-orang dengan keindahan melalui pengalaman dari masalah dan perencanaan masa depan yang lebih maju

Dari sini dapat di ketahui jika PT. Simone Accessary Collection mempunyai misi untuk membuat orang-orang bahagia, baik karyawan maupun buyer melalui tas berkualitas. Yang di buat dengan cara melakukan perbaikan dan membuat perencanaan untuk menciptakan masa depan yang lebih maju.

4.1.3 Stuktur Organisasi

Stuktur organisasi adalah sebuah garis hiarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan. Dimana setiap individu yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsi, wewenang dan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat di lihat dari stuktur organisais PT. Simone Accessary Collection.

Gambar 4.1
Stuktur organisasi PT. Simone Accessary Collection.



Sumber data penelitian yang diolah,2020

1. Fungsi dan tanggung jawab

Berikut ini pembagian wewenang serta tanggung jawab masing-masing jabatan berdasarkan uraian pekerjaan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a) Merupakan posisi tertinggi pada perusahaan, yang memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan.
- b) Mengkoordinasikan dan mengendalikan semua kegiatan-kegiatan yang ada di dalam sebuah perusahaan.
- c) Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- d) Mengoordinasi semua dokumen yang berhubungan dengan jalannya kegiatan yang ada di perusahaan.
- e) Menerima laporan yang di terima dari masing-masing divisi yang ada dalam manajemen perusahaan.

2. Manajer Keuangan

- a. Merencanakan strategi accounting perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan
- b. Mengatur pengarahaan dan pencataatan neraca perusahaan sesuai aktifitas perusahaan serta mengevaluasi pencataatan neraca R/L.
- c. Mengarahkan fungsi dan kinerja unit bagian accounting agar dapat berjalan optimal dan meningkatkan kinerja staff accounting.

- d. Mengevaluasi dan menganalisis implementasi sistem accounting untuk member masukan terhadap sistem keuangan dan strategi bisnis.

3. Manajer Warehouse

- a) Mengontrol dan mengawasi oprasional gudang mulai dari penyimpanan, pengantaran dan pedistribusian material serta bahan-bahan suku cadang adar dapat di manfaatkan secara optimal.
- b) Mengawasi dan mengontrol semua barang masuk dan keluar sesuai denga SOP.
- c) Melakukan pengecekan pada barang yang di terima sesuai SOP.

4. Manajer Persiapan

- a) Berwenang untuk melakukan perencanaan dalam mengelolah bahan baku dan bagian produksi.
- b) Menjadi penghubung dengan vendor bahan baku prodak yang akan di kelolah.
- c) Mengkoordinasi perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan yang di gunakan dalam proses penolahan bahan mentah.

5. Manajer Produksi

- a) Merencanakan rencana produksi dan mengatur jadual proses produksi.
- b) Melaporkan kegiatan dalam bagian produksi secara bekala.
- c) Memperkirakan, mengkoordinasikan dan menyetujui anggaran dan waktu dengan klien.
- d) Mengawasi proses produksi.

e) Menjadi penggabung antara pemesan dan staf penjualan.

6. Manajer QA dan QC

- a) Mengembangkan, menerapkan, dan melakukan pemeliharaan sistem dan prosedur kualitas perusahaan untuk QA dan QC dan departemen pengembangan klinis.
- b) Mendukung proses audit lintas fungsional sebagaimana di perlukan.
- c) Bertindak sebagai manajemen pengetahuan yang berkaitan dengan standart kontrol kualitas.

7. Manajer RnD

- a. Mengembangkan produk baru dan proses produksi yang lebih baik.
- b. Melakukan riset produk dan riset pasar untuk keperluan RnD.
- c. Bertanggung jawab terhadap solusi dan keluhan tren keinginan konsumen.

8. Manajer GA dan HRD

- a. Bertanggung jawab atas urusan kinerja karyawan perusahaan, seperti staff, OB, dan satpam dan yang lainnya.
- b. Bertanggung jawab atas kinerja keamanan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab bila perusahaan mempekerjakan karyawan outsourcing.
- d. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan, dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang di butuhkan oleh perusahaan.

- e. Bertanggung jawab terhadap rekapitulasi, absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.

9. Staff Accounting

- a. Melaksanakan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- c. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran dan pendapatan perusahaan secara periodik.
- e. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

10. Staff Warehouse

- a. Melengkapi pengiriman dan penyimpanan barang melalui pengolahan dan sesuai perintah pengolahan.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat barang di gudang serta mencatat dan melakukan pengecekan surat jalan dan surat penerimaan barang.
- c. Bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang.

11. Staff Persiapan dan Cutting

- a. Menyusun dan mempersiapkan barang yang akan diproses.
- b. Mengecek dan membuat laporan hasil pemotongan bahan dan pengolahan bahan mentah yang akan di transfer ke bagian produksi.
- c. Membuat permintaan untuk keperluan pengolahan barang mentah.

- d. Mengecek kelengkapan surat dan data suplayer yang di pergunakan oleh perusahaan.

12. Staff Produksi

- a. Mengecek hasil produksi dan packing yang kan di transfer ke gudang.
- b. Membuat permintaan untuk keperluan proses produksi.
- c. Membuat laporan eksport dan import barang.
- d. Betrtanggung jawab atas ketepatan laporan produksi.

13. Staff QA dan QC

- a. Mengevaluasi kecukupan jaminan standart jaminan kualitas.
- b. Menyelidiki keluhan peanggan dan masalah ketidak sesuaian.
- c. Mengkoordinasikan dan dukungan tempat audit yang di lakuakan oleh penyedia eksternal.
- d. Bertanggung jawab untuk sistem manajemen laporan.

14. Staff RnD

- a. Melakukan tes, membuat sampel tas, mengembangkan teknologi baru untuk meningkatkan kualitas produk yangadi hasilkan perusahaan.
- b. Memastikan kualitas barang yang akan di produksi oleh perusaaan sesuai standart yang di tentukan.
- c. Melakukan kerja sama dengan perusahaan berkaitan denagn perdagangan barang dan jasa untuk aktivitas riset dan penegmbangan perusahaan.

15. Staff GA dan HRD

- a. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan perizinan yang di perlukan oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas terpeliharanya hubungan baik denagn lingkungan sekitar perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas laporan secara periodic keberadaan kondisi dan aset perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas keamanan, fasilitas kantor dan aset perusahaan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Penelitian ini di lakukan terhadap 60 orang pegawai Divisi All Cat PT. Simone Accesssary Collection. Karakteristik responden sebagai berikut:

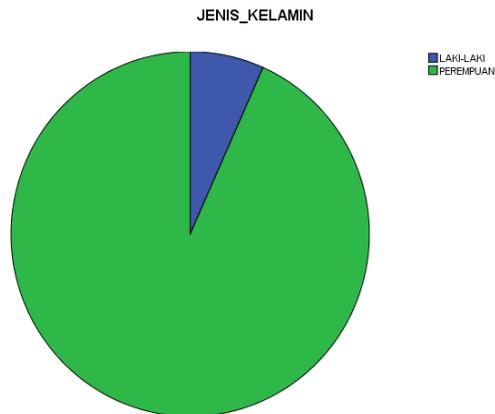
Table 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	4	6.7	6.7	6.7
	PEREMPUAN	56	93.3	93.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data penelitian yang diolah,2020

Berdasarkan table dia atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebesar 93%, sedangkan laki-laki sebanyak 7%. Perbandingan responden berdasarkan diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Diagram pie karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber data penelitian yang di olah, 2020

4.2.2 Usia Responden

Berdasarkan usia responden, hasil analisis dapat di tunjukan pada table di bawah ini :

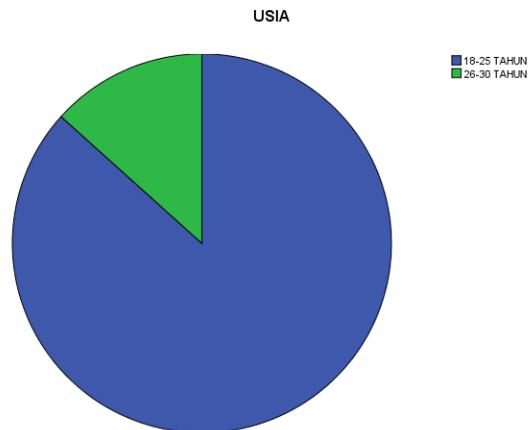
Table 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 TAHUN	52	86.7	86.7	86.7
26-30 TAHUN	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber data penelitian yang di olah, 2020

Dari data diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar kelompok responden usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 87% kemudian kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 13% data tersebut jika di tampilkan dalam grafi adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Diagram pie karakteristik responden berdasarkan Usia



Sumber data penelitian yang di olah, 2020

4.2.3 Pendidikan Responden

Berdasarkan data yang di dapat dari penelitian pendidikan di bagi menjadi tiga yaitu SMP, SMA, dan D3-S1. Dengan melihat tabel 4.3 dapat kita lihat prosentase responden berdasarkan pendidikan yaitu:

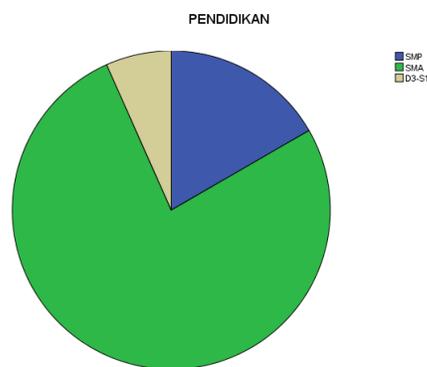
Table 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	10	16.7	16.7	16.7
	SMA	46	76.7	76.7	93.3
	D3-S1	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber data penelitian yang di olah, 2020

Dari data di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 16%, sedangkan karyawan yang berpendidikan SMA cenderung mendominasi sebesar 77%, dan karyawan yang berpendidikan D1-S1 sebanyak 8%. Data tersebut jika di lihat dalam etuk diagram adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Diagram pie karakteristik responden berdasarkan penddikan



Sumber data penelitian yang di olah, 2020

4.3. Metode Pengujian Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dan Reabilitas di lakukan seluruh item kuisisioner pada variable yang diteliti. Hasil uji validitasmasing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Data variable gaya kepemimpinan (X1) di peroleh dari 10 pernyataan yaitu P1 sampai dengan P10. Validitas variable gaya kepemimpinan di uji dengan membandingkan nilai r-hitung kolom kolerasi (kolom Corrected Item-Total

Correlation). hasil output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for

Windows 16.0 dengan nilai r-tabel. Dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0.3 maka data dapat dikatakan valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0.3 maka data dikatakan tidak valid

Hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan dapat disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan

No	R. Hitung	R. Table	Keterangan
X1.1	0.465	0.254	Valid
X1.2	0.404	0.254	Valid
X1.3	0.256	0.254	Valid
X1.4	0.562	0.254	Valid
X1.5	0.473	0.254	Valid
X1.6	0.534	0.254	Valid
X1.7	0.511	0.254	Valid
X1.8	0.601	0.254	Valid
X1.9	0.462	0.254	Valid
X1.10	0.608	0.254	Valid

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Uji validitas gaya kepemimpinan dilakukan menggunakan 10 item pernyataan. Dan hasil uji menggunakan SPSS mendapatkan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) untuk n= 60 pada 5% maka nilai r tabel adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 10 indikator pernyataan penelitian dinyatakan valid karena masing-masing indikator memiliki r hitung > 0,212.

2. Uji Validitas Disiplin

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Disiplin

No	R. Hitung	R.Table	Keterangan
X2.1	0.271	0.254	Valid
X2.2	0.595	0.254	Valid
X2.3	0.479	0.254	Valid
X2.4	0.601	0.254	Valid
X2.5	0.511	0.254	Valid
X2.6	0.473	0.254	Valid
X2.7	0.575	0.254	Valid
X2.8	0.783	0.254	Valid
X2.9	0.653	0.254	Valid
X2.10	0.688	0.254	Valid

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Dari tabel 4.5 di atas terdapat 10 butir pernyataan yang dapat dilihat jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Untuk $n= 60$ maka pada signifikan 5% nilai rtabel adalah 0.254. maka dapat di simpulkan bahawa dari 10 pernyataan penelitian dinyatakan valid karena masing-masing butir rhitung lebih besar dari > 0.254 .

3. Uji Validitas Kinerja

Berdasarkan Uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja

No	R. Hitung	R.Table	Keterangan
Y.1	0.402	0.254	Valid
Y.2	0.452	0.254	Valid
Y.3	0.402	0.254	Valid
Y.4	0.634	0.254	Valid
Y.5	0.542	0.254	Valid
Y.6	0.443	0.254	Valid
Y.7	0.604	0.254	Valid
Y.8	0.659	0.254	Valid
Y.9	0.683	0.254	Valid
Y.10	0.533	0.254	Valid

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Dari tabel 4.6 diatas terdapat 10 butir pernyataan dan dapat di lihat nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Untuk $n= 60$ maka pada signifikan 5% nilai rtabel adalah 0.254. maka dapat di simpulkan bahwa dari 10 pernyataan penelitian dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari > 0.254 .

4.3.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat di percaya atau di andalkan

Uji Reabilitas di lakukan pada keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Cara yang di gunakan untuk pengujian reabilitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien alpha cronbatch's (α), yang merupakan salah satu fasilitas dari SPSS :

- Jika nilai Cronbach's Alfa $> 0,6$ maka kuisisioner atau angket di nyatakan reliabel atau konsisten.
- Jika nilai Cronbatc's Alfa $< 0,6$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliebel atau tidak konsisten

Hasil Uji Reabilitas variabel menggunakan SPSS 16.0 di sajikan pada tabel di bawah ini:

1. Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7
Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.659	10

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan table 4.7 hasil uji Reabilitas menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki variabel yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliable (andal). Karena nilai cornbatch's Alpha $0.658 > 0,6$

2. Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.8
Uji Reabilitas Variabel Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.762	10

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan table 4.8 hasil uji Reabilitas menunjukkan bahwa Variabel Disiplin memiliki variabel yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliable (andal). Karena nilai cornbatch's Alpha $0,766 > 0,6$.

3. Uji Reabilitas Kinerja

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Variabel Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.741	.741	10

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji Reabilitas menunjukkan bahwa Variabel Kinerja memiliki vaiabel yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliebel (andal). Karena nilai cornbach's Alpha $0.7 > 0,6$.

4.3.3 Uji Analisis dan Pengujian Hipotesis

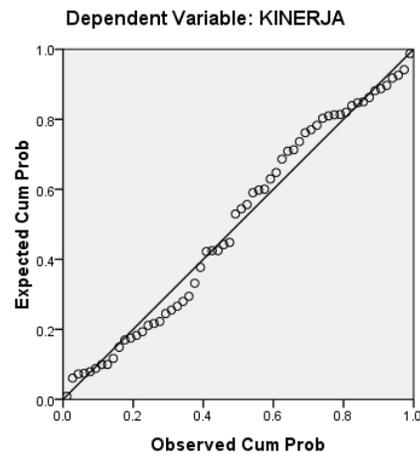
Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dapat di sebut dengan metode yang baik jika metode tersebut memenuhi aumisi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik, proses pengujian asumsi klasik di lakukan bersama dengan proses uji regresi linear berganda sebelum melakukan pengujian hipotesis.

1 Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel yang berdistribusi normal. Menurut Imamm Ghazzali (2011:161) Model Regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:

Gambar 4.5
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal regresi berdistribusi normal karena plotting mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Multokolinearitas yaitu adanya kolerasi yang sangat kuat antar variabel bebas yang di harapkan sehingga pengujian di lakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainya setara (independent)

Tabel 4.10
Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.643	6.082		1.750	.086		
GAYA_KEPEMIMPINAN	.412	.153	.323	2.692	.009	.878	1.139
DISIPLIN	.287	.107	.320	2.668	.010	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Pada Tabel Coefficient Collinearity Statistic di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.878 dan VIF 1.139. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.878 > 0.2$) dan nilai VIF lebih kecil dari persyaratan maksimal ($1.139 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokolerasi

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan dU pada Durbin-Watson.

Tabel 4.11
Uji autokolerasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.340	.317		4.248	2.334

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

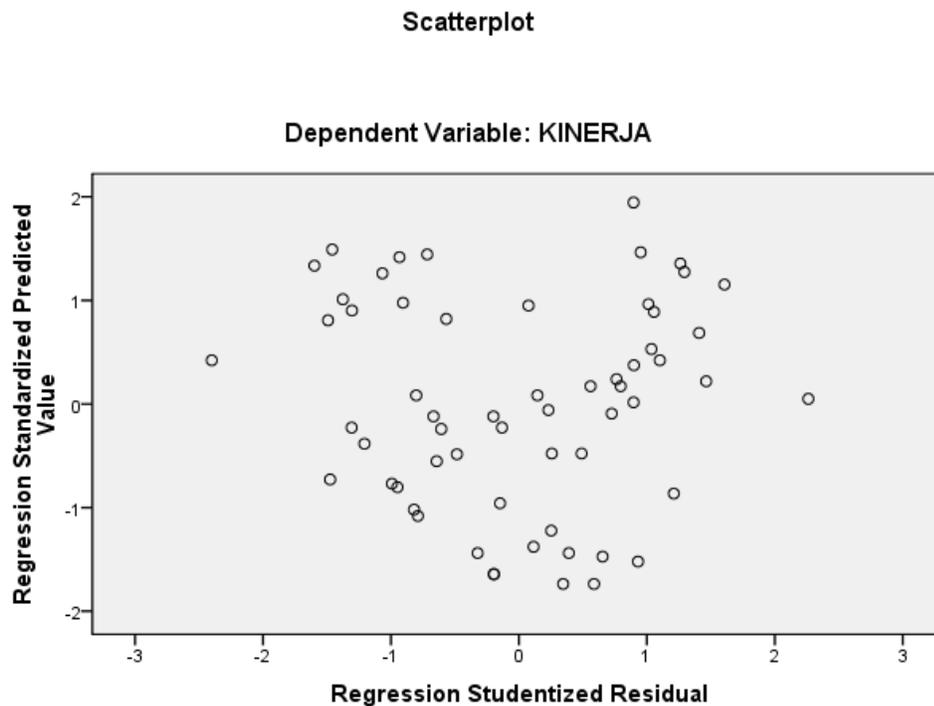
Nilai dU dicari pada distribusi nilai Durbin Watson berdasarkan k (2) dan N (60) dengan signifikansi 5%. $du (1.647) > \text{Durbin Watson} (2.334) < 4 - du (2.353)$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai Durbin Watson yaitu 2.334 terletak antara du (1.647) sampai dengan 4-dU (2.353), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi kesimpulannya adalah tidak ada gejala autokorelasi.

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedasitas, yaitu uji p-plot, uji park, uji glejer, uji white. Pengujian ada penelitian ini mengujian grafik plot antar prediksi variabel dependen yaitu ZIPRED dengan residual SRESID. Tidak terjadi heterokedasitas apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di

bawah angka nol (0) pada sumbu Y. (Imam Ghozali 2011 : 139-143). Hasil dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Gambar 4.6
Uji Heteroskedasitas



Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Dari data diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala heterokedasita. Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokolerasi, tidak terjadi multikolerasi, tidak terjadi heteroskedasitas maka analisis regresi linear ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Hasil analisis regresi liner ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.12
Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.254	4.327

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Dari data tabel tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.279 nilai $R^2 = 0.279$ menunjukkan bahwa X1 Gaya Kepemimpinan dan X2 Disiplin Kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 27.9% variasi Kinerja sedangkan 43.27% variasi Kinerja lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel Anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja.

Tabel 4.13
Anova Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.303	2	206.652	11.039	.000 ^a
	Residual	1067.030	57	18.720		
	Total	1480.333	59			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 11.039 dan Sig. Sebesar 0.000, karena nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial gaya kepemimpinan transformasional dan motivasiterhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.643	6.082		1.750	.086		
GAYA_KEPEMIMPINAN	.412	.153	.323	2.692	.009	.878	1.139
DISIPLIN	.287	.107	.320	2.668	.010	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian yang di olah, 2020

Dari tabel diatas dapat di susun model persamaan regresi linear ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linear ganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$$

(0.009) (0.010)

Model persamaan regresi linear ganda hasil analisis tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 10.643$ artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.412$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.287$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.279$ dengan nilai $\text{sig } F = 0.000$.

$R^2 = 0.279$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000 . Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < 0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimana model persamaan

hasil penelitian mampu menjelaskan 27.9% variasi kinerja(Y) karena adanya masukan faktor gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin(X2).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Simone Accessary Collection. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0,412$ pada regresi linier ganda $\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a: b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0.412$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.009. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \text{atau } 0.009 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan(X1) terhadap kinerja(Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi gaya kepemimpinan maka makin tinggi pula kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
 Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Simone Accessory Collection. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $b_2 = 0,287$ pada regresi linier ganda $\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a: b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar $b_2 = 0.287$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.010. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \text{atau } 0.010 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian di temukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan telah valid. Melalui uji reabilitas di temukan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat di buktikan reabilitasnya. Karena kuisioner

telah valid dan reliable maka kuisioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja cenderung baik.

4.4.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah yang positif. Artinya makin tinggi Gaya kepemimpinan yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja oleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.412$ pada model persamaan regresi $\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) berpendapat Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi. hali ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses dan perilaku untuk memberikan motivasi pada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro tahun 2012, hasil penelitiannya menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi tahun 2012 yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil diatas membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh untuk mengubah kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Oleh sebab itu PT. Simone Accessary Collection Cicadas perlu meningkatkan Kepemimpinannya yaitu dengan mempererat hubungan yang baik dengan karyawan dan memberikan apresiasi terhadap karyawan berprestasi.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah yang positif. Artinya makin tinggi disiplin kerja yang di lakukan pegawai maka makin tinggi pula kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja oleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar $b_2 = 0.287$ pada model persamaan regresi $\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang di kemukakan oleh Rivai dan sagala (2011:825), di mana disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan jika disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

baik tertulis maupun tidak tertulis yang harus ditaati karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Nurrofi tahun 2012 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvy L dan Mannake tahun 2014 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu PT. Simone Accessary Collection Cicadas perlu meningkatkan Disiplin Kerja yaitu dengan memperketat sanksi hukum terhadap karyawan yang datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 10.643 + 0.412X_1 + 0.287X_2$. yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan (R Square = 0.279) dimana gaya kepemimpinan dan disiplin dalam model tersebut mampu menjelaskan 27.9% variasi kinerja pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection dengan arah positif, artinya makin tinggi gaya kepemimpinan makin tinggi pula kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection.
2. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection dengan arah positif sebesar, artinya makin tinggi disiplin kerja makin tinggi pula kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection.

3. 5.2 Saran

Bersasarkan penelitian di atas , saran dari penelitian intinya berkaitan dengan hal utama adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Simone Accessary Collection dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dengan baik agar dapat memberikan arahan kepada karyawan dan kerjasama yang baik sehingga karyawan dan pimpinan dapat mengoptimalkan kinerja pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya.
2. Disiplin Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu hendaknya para pemimpin PT. Simone Accessary Collection melakukan tindak kedisiplinan untuk menanamkan nilai yang berlaku pada perusahaan sehingga karyawan dapat menaati peraturan yang berlaku. Salah satunya dengan cara menerapkan standart komponen 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standart kerja 4. Menerapkan tingkat kewaspadaan yang tinggi pada diri karyawan 5. Bekerja dengan etis.

Hasil penelitian ini dapat di jadikan masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Simone Accessary Collection

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdulhak, H.I. & Sanjaya, W. (2005). *Media Pendidikan: Suatu Pengantar. Bandung: Pusat pelayanan Dan Pengembangan*, Media Pendidikan UPI Bandung.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management. edisi 8*. MCGraw-Hill, Irwin
- Cepi Priatna. 2015, *Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Copper, D.R., dan Schindler, P.S., 2006, *Business Resarch Metods* (8th eds).
- Gibson. 2002, *Organisasi Perilaku Stuktur Proses, Terjemahan, Edisis V*, Jakarta, penerbit Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- _____. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo, Persada
- Kristiawan, Muhammad dkk. 2017. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deeplublish
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Lombok: Holistica
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1*, PT. Raja Gaffindo, Jakarta
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindoperkasa

Wulandari, Ana dan Mulyanto, Heru. (2010), *Pengaruh Tnggung Jawab Sosial Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*, Jakarta, LP2M STIE IPWIJA

LAMPIRAN 1

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KEKRJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMONE ACCESSARY
COLLECTION



Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka :

NAMA : Siti Maryanah

NIM : 2016511101

Dengan ini mengajukan kuisisioner untuk penelitian skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KEKRJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMONE ACCESSARY COLLECTION”, maka dari itu mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuisisioner berikut, dalam penelitian ini anada memiliki peluang untuk memberikan masukan yang berharga bagi manajemen dengan menjawab kuisisioner ini secara jujur sesuai dengan yang di rasakan Bapak/Ibu/Sdr rasakan. Saya mengucapkan terimakasih atas waktu dan partisipasi serta kerjasama Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat saya,

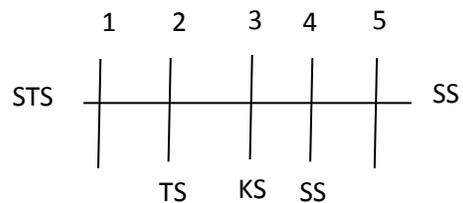
Siti Maryanah

IDENTIAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin : Laki-Laki
Perempuan
- d. Pendidikan terakhir : SD
SMP
SMA
D3
S1

PETUNJUK PENGISIAN

- A. Sebelum melakukan pengisian mohon membaca pernyataan di bawah ini dengan teliti
- B. Pilih jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr yang sesuai dengan apa yang di inginkan dengan memberikan tanda silang (X) pada satu kolom jawaban
- STS Sangat tidak setuju
- TS Tidak setuju
- KS Kurang setuju
- S Setuju
- SS Sangat setuju



1. VARIABEL X1 GAYA KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Mengambil keputusan yang baik untuk perusahaan					
2	Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan.					
3	Sanggup mendorong atau mengajak orang lain berbuat sesuatu.					
4	Penghargaan dan sanksi di berikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.					
5	Dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
6	Menyampaikan informasi berkenaan dengan pekerjaan dengan baik.					
7	Memberikan tindakan yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					
8	Melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan.					
9	Mengambil tanggung jawab pribadi dan bawahan atas perbuatannya.					

- 10 Mampu memecahkan masalah dengan kepala dingin dan tidak terburu-buru.

2. VARIABEL X2 DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Datatng tepat waktu.					
2	Meminta izin kepada pimpinan jika tidak masuk kerja. Menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana					
3	dan jadwal yang telah di rencanakan.					
4	Melakuakn pekerjaan dengan tanggung jawab.					
5	Menggunakan standart yang telah di tetapkan perusahaan.					
6	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan perusahaan.					
7	Mengecek hasil pekerjaan untuk mengurangi resiko yang merugikan perusahaan.					
8	Taat terhadap peraturan yang telah di buat					

- 9 Disiplin waktu.
- 10 Professional saat bekerja.

3. VARIABEL Y KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja.					
2	Memastikan pekerjaan denangan kualitas baik sesuai dengan standart perusahaan					
3	Datang tepat waktu sebelum jam kerja di mulai.					
4	Jarak anantara tempat tinggal dan tempat kerja tidak membuat lalai dalam bekerja					
5	Kehadiran sangat mempengaruhi produksi perusahaan.					
6	Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha mengikuti trend an perkembangan yang ada.					
7	Mampu memilih dan melihat masalh dari					

sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.

- 8 Dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang telah di tetapkan.
- 9 Melakuan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 10 Melakuakan pekerjaan secara mandiri tanpa di bantu rekan kerja

VARIABEL X1 GAYA KEPEMIMPINAN

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	GAYA KEPEMIMPINAN
1	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	42
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	43
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
6	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	42
8	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	38
9	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45
10	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
11	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
12	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	36
13	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	32
14	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
15	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	41
16	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	37
17	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	32
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
19	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
20	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	38
21	5	4	4	3	3	5	3	3	5	5	40
22	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	44
23	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
24	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	40
25	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	43
26	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	43
27	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	41
28	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	38
29	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	41
30	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	37
32	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	42
33	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	44
34	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35

35	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
36	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	41
37	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	32
38	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	43
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
40	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	33
41	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39
42	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	42
43	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	35
44	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	36
45	5	3	4	3	5	3	3	4	5	5	40
46	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	41
47	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	41
48	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	38
49	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	34
50	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	43
51	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	31
52	3	3	4	5	5	5	3	2	3	3	36
53	3	3	4	5	3	5	4	5	3	4	39
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
55	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	41
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
59	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	39
60	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	38

VARIABEL X2 DISIPLIN

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	DISPLIN
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	45
5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	43
6	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	39
7	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	44
8	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	43
9	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	42
10	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	41
11	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	43
12	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	33
13	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	36
14	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	42
15	4	5	3	3	3	2	3	3	5	5	36
16	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	42
17	4	3	4	3	5	3	2	3	3	4	34
18	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	37
19	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	41
20	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	43
21	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	38
22	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	41
23	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	32
24	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	35
25	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	35
26	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	43
27	3	5	5	4	5	3	2	3	2	3	35
28	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	37
29	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	41
30	4	3	3	4	2	5	3	2	3	3	32
31	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	43
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
33	5	2	3	3	4	5	4	3	3	3	35
34	4	3	5	3	2	5	2	3	3	3	33
35	4	3	2	3	5	3	2	4	5	3	34
36	4	3	3	2	3	5	3	2	3	2	30

37	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	34
38	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	46
39	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	42
40	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	35
41	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
42	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	42
43	5	5	3	4	5	3	2	3	4	5	39
44	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	31
45	5	5	5	3	5	3	4	4	3	5	42
46	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
47	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	35
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
49	4	3	4	3	2	3	2	3	3	5	32
50	3	3	2	3	3	3	5	5	5	3	35
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
52	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	31
53	3	3	4	5	3	2	2	3	3	4	32
54	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
55	4	3	4	2	5	3	5	3	5	2	36
56	4	4	5	3	2	3	3	2	3	3	32
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
58	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	32
59	3	4	5	5	5	3	2	5	5	5	42
60	4	3	2	3	2	5	5	4	3	3	34

VARIABEL Y KINERJA

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	KINERJA
1	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	39
2	4	3	5	3	5	5	3	2	3	2	35
3	5	3	3	3	5	3	2	5	4	3	36
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	5	3	3	5	3	5	3	5	2	3	37
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
7	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	35
8	5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	42
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
10	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	29
11	5	3	3	2	4	3	5	5	5	3	38
12	4	3	3	3	3	5	3	5	5	2	36
13	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	38
14	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
15	4	5	4	5	3	3	3	2	3	5	37
16	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	41
17	4	5	3	5	5	3	3	2	3	3	36
18	5	4	5	5	3	2	3	5	3	3	38
19	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
20	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	41
21	5	5	3	3	5	3	3	4	3	5	39
22	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	45
23	4	3	3	3	5	5	4	3	3	2	35
24	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
25	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	35
26	4	4	2	5	5	5	5	5	4	2	41
27	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	37
28	5	4	3	5	5	5	3	2	3	4	39
29	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	43
30	4	3	5	3	2	3	4	3	2	5	34
31	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	42
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	34
33	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	42
34	4	5	3	3	3	5	3	2	3	4	35
35	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	35
36	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32

37	3	5	3	3	4	2	4	2	5	3	34
38	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
39	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	44
40	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	37
41	4	3	4	3	5	3	2	3	2	3	32
42	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	46
43	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	29
44	4	3	3	5	4	4	4	4	2	3	36
45	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	41
46	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	45
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
48	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	38
49	4	3	3	3	3	2	3	4	3	5	33
50	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	39
51	4	2	3	2	3	3	5	5	5	3	35
52	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	33
53	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	40
54	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	34
55	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	35
56	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	32
57	3	3	2	5	5	4	5	3	3	3	36
58	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	33
59	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	45
60	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	31

LAMPIRAN

1. Karakteristik responden

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	4	6.8	6.8	6.8
	PEREMPUAN	55	93.2	93.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

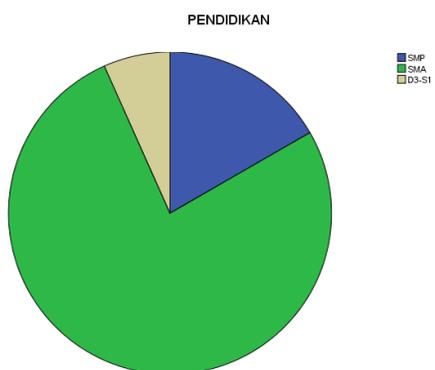
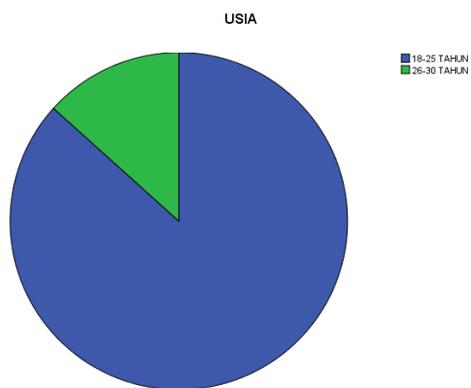
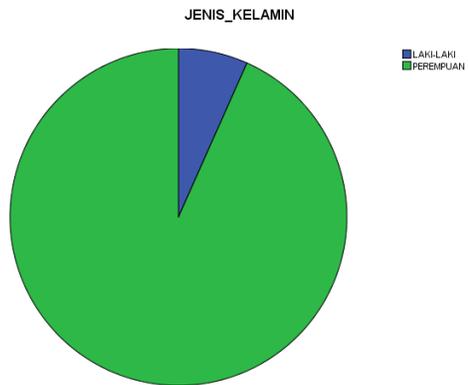
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 TAHUN	52	86.7	86.7	86.7
	26-30 TAHUN	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	10	16.7	16.7	16.7
	SMA	46	76.7	76.7	93.3
	D3-S1	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

2. Diagram Pie Karakteristik Responden



3. Table uji Validitas

a. Gaya Kepemimpinan

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	GAYA_KEPEMIMPINAN
X1.1 Pearson Correlation	1	.198	-.044	.111	.153	.010	.000	.074	.887**	.179	.465**
Sig. (2-tailed)		.130	.740	.398	.243	.942	1.000	.572	.000	.170	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2 Pearson Correlation	.198	1	.144	.058	.219	-.103	.051	.017	.208	.228	.404**
Sig. (2-tailed)	.130		.273	.661	.093	.434	.696	.895	.111	.079	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3 Pearson Correlation	-.044	.144	1	.194	-.030	.062	-.138	-.016	-.051	.143	.256*
Sig. (2-tailed)	.740	.273		.138	.820	.640	.293	.901	.701	.277	.048
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4 Pearson Correlation	.111	.058	.194	1	.247	.216	.148	.339**	.048	.325*	.562**
Sig. (2-tailed)	.398	.661	.138		.057	.097	.260	.008	.715	.011	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5 Pearson Correlation	.153	.219	-.030	.247	1	.049	.196	.054	.036	.320*	.473**
Sig. (2-tailed)	.243	.093	.820	.057		.710	.134	.682	.785	.013	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6 Pearson Correlation	.010	-.103	.062	.216	.049	1	.462**	.510**	.045	.288*	.534**
Sig. (2-tailed)	.942	.434	.640	.097	.710		.000	.000	.735	.026	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7 Pearson Correlation	.000	.051	-.138	.148	.196	.462**	1	.456**	.032	.237	.511**
Sig. (2-tailed)	1.000	.696	.293	.260	.134	.000		.000	.807	.068	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8 Pearson Correlation	.074	.017	-.016	.339**	.054	.510**	.456**	1	.115	.371**	.601**
Sig. (2-tailed)	.572	.895	.901	.008	.682	.000	.000		.382	.003	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9 Pearson Correlation	.887**	.208	-.051	.048	.036	.045	.032	.115	1	.251	.462**

Y.3	Pearson Correlation	.115	.186	1	.365**	.036	-.014	.023	.147	.108	.286*	.414**
	Sig. (2-tailed)	.380	.154		.004	.787	.918	.860	.261	.409	.027	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.036	.400**	.365**	1	.338**	.169	.218	.229	.145	.320*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.784	.002	.004		.008	.197	.095	.079	.269	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	-.044	.161	.036	.338**	1	.326*	.347**	.155	.255*	.053	.537**
	Sig. (2-tailed)	.740	.218	.787	.008		.011	.007	.236	.049	.687	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	-.049	.050	-.014	.169	.326*	1	.293*	.211	.237	-.048	.456**
	Sig. (2-tailed)	.709	.707	.918	.197	.011		.023	.105	.068	.718	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	-.336**	.029	.023	.218	.347**	.293*	1	.474**	.482**	.141	.587**
	Sig. (2-tailed)	.009	.825	.860	.095	.007	.023		.000	.000	.283	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.106	.001	.147	.229	.155	.211	.474**	1	.634**	.249	.661**
	Sig. (2-tailed)	.421	.991	.261	.079	.236	.105	.000		.000	.055	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	-.121	.210	.108	.145	.255*	.237	.482**	.634**	1	.280*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.357	.106	.409	.269	.049	.068	.000	.000		.031	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.034	.378**	.286*	.320*	.053	-.048	.141	.249	.280*	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.794	.003	.027	.013	.687	.718	.283	.055	.031		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KINE RJA	Pearson Correlation	.034	.451**	.414**	.635**	.537**	.456**	.587**	.661**	.676**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.794	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Tabale uji Reabilitas

a. Gaya kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.659	10

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.762	10

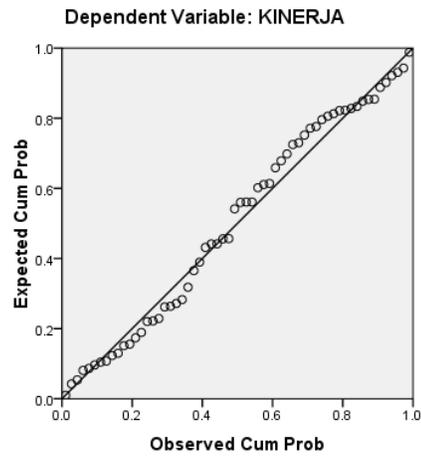
c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

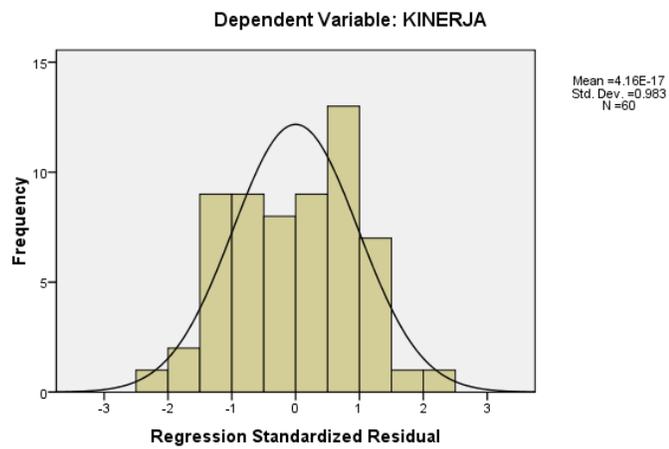
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.741	.741	10

5. TABEL DAN GAMBAR UJI NORMALITAS

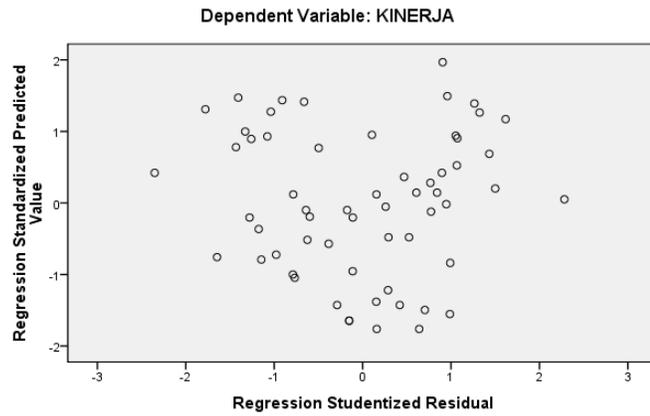
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.643	6.082		1.750	.086		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.412	.153	.323	2.692	.009	.878	1.139
	DISIPLIN	.287	.107	.320	2.668	.010	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.254	4.327

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.340	.317	4.248	2.334

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.303	2	206.652	11.039	.000 ^a
	Residual	1067.030	57	18.720		
	Total	1480.333	59			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA