

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

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**Asep suandi**

**NIM : 2016511088**

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

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Asep Suandi

NIM : 2016511088

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini atau pada program lain. Karya ini adalah milik saya, Apabila dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 Juli 2020



**ASEP SUANDI**

**NIM: 2016511088**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ASEP SUANDI

NIM : 2016511088

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur

Jakarta, 18 Juli 2020

Dosen pembimbing



Drs. Muhamad As'ari, MM

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



**ASEP SUANDI**  
**NIM : 2016511088**

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji  
pada hari jum'at tanggal 07 Agustus Tahun 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Dr. Titing Widyastuti, MM  
Ketua

  
tanggal: 07 Agustus 2020

2. Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM, ED.D  
Anggota

  
tanggal: 07 Agustus 2020

3. Drs. Muhamad As'ari, MM  
Anggota

  
tanggal: 07 Agustus 2020

Menyetujui,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta  
Program Sarjana - Program Studi Manajemen  
Ketua Program,



**Dr. Susanti Widhiastuti, S.E.,M.M**  
Tanggal: 07 Agustus 2020

## **ABSTRAK**

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

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

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

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

Kata kunci :

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

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

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

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

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

*Keywords :*

*Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.*

## **KATA PENGANTAR**

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

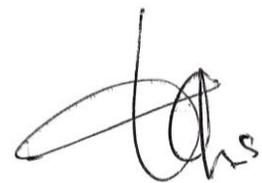
Penyelesaian Proposal Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

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

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

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

Jakarta, 18 Juli 2020



ASEP SUANDI

NIM: 2016511088

## DAFTAR ISI

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

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Target Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Umur.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan.....	61
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.13 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	71
Tabel 4.14 Uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi Durbin Watson.....	73
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model Determinasi $R^2$ .....	75

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

## DAFTAR GAMBAR

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

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

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

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

Berdasarkan permasalahan diatas maka selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

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

Permasalahan tersebut selanjutnya di rumuskan sebagai berikut :

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

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

- a. Manfaat teoritis

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

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

b. Manfaat praktis

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

## **1.5 SISTEMATIKA PENULISAN**

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

Maka penulisan ini di susun sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

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

## BAB 3 METODE PENELITIAN

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

## BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

## BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

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

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

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

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

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

a. Fungsi Planning ( Perencanaan )

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

b. Fungsi Organizing ( Pengoorganisasian )

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

c. Fungsi Directing ( Pengarahan )

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

d. Fungsi Controlling ( Pengendalian )

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

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

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

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

### **2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

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

#### **2.1.4 Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1). Recruitment (pengadaan),**

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

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

## 2). Maintenance (pemeliharaan)

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

## 3). Development (pengembangan).

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

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

## **2.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

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

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

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

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

### **2.2.2 Syarat-syarat Kepemimpinan**

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

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

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

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

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

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

### **2.2.3 Fungsi kepemimpinan**

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

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

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

#### **2.2.4 Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan**

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

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

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

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

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:34)

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

### 2.2.5 Tugas-tugas kepemimpinan

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

a. Sebagai Konselor

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

b. Sebagai Instruktur

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

c. Memimpin Rapat

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

d. Mengambil Keputusan

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

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

e. Mendelegasikan Wewenang

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

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

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

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

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

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

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

### **2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja**

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

- a. Menata kehidupan bersama

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

b. Membangun kepribadian

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

c. Melatih kepribadian

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

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

e. Menciptakan lingkungan kondusif

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

### 2.3.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

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

#### 1) Disiplin diri

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

#### 2) Disiplin kelompok

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

#### 3) Disiplin preventif

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

#### 4) Disiplin korektif

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

5) Disiplin progresif

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

#### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

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

1). Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

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

2). Teladanan pimpinan

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

Seorang pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan

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

### 3). Keadilan

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

### 4). Pengawasan melekat (waskat)

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

### 5). Sanksi hukuman

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

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

6). Ketegasan

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

7). Hubungan kemanusiaan

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

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

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

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

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian kinerja

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

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

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

#### **2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

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

a. Efektivitas dan Efisiensi

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

b. Otoritas dan Tanggung jawab

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

c. Disiplin

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

d. Inisiatif

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

### **2.4.3 Dimensi Kinerja**

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

a. Target

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

b. Kualitas

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

c. Waktu penyelesaian

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

d. Ta'at asas

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

#### **2.4.4 Indikator Kinerja**

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

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

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

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

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

## 2.5 Penelitian Terdahulu

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

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

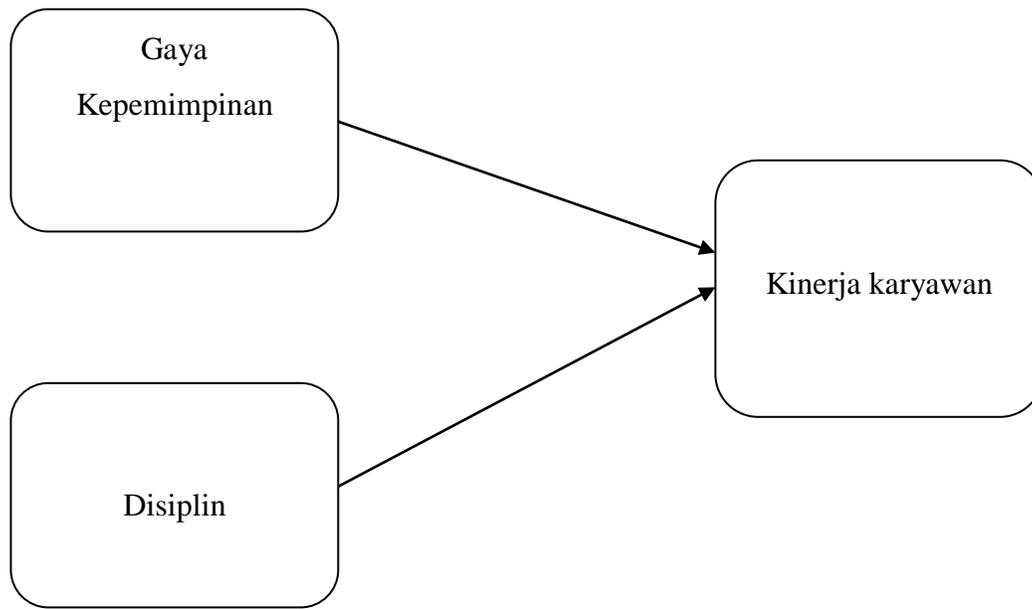
<b>NO.</b>	<b>PENELITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>
1.	Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang (2016)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggomalu.	Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja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

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

## **2.6. Kerangka Pemikiran**

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

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



## **2.7 HIPOTESIS**

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

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut ini:

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

**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

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

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

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

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

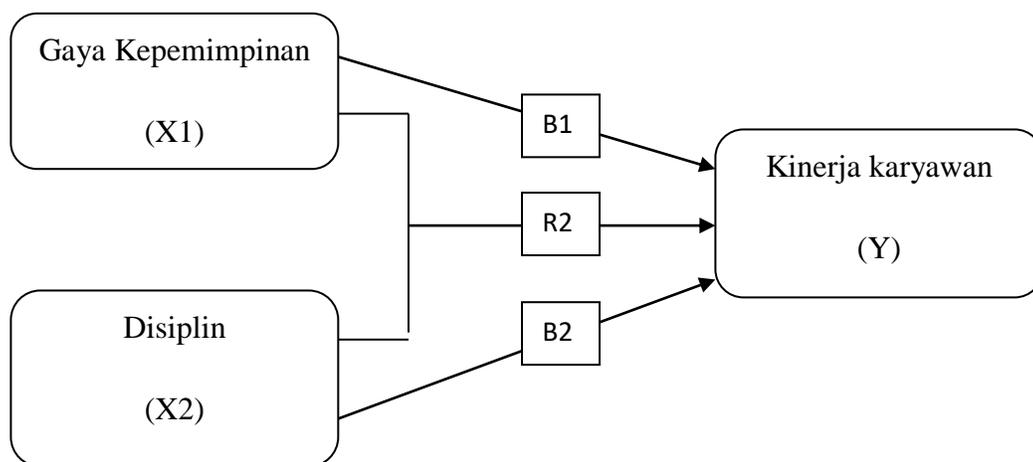
**3.2 Desain penelitian**

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

Perkasa cabang cibubur. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variable dependen.

- a. Menurut Sugiyono (2016:39), Variabel Independen/Variabel bebas adalah: “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kerpemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) pada PT Balina Agung perkasa cabang Cibubur.
- b. Menurut Sugiyono (2018:57) penegrtian variabel dependen adalah “Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y) adalah merupakan variable dependen.

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



### 3.3 Operasionalisasi Variabel

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

a. Variable bebas (X)

(X1) : Gaya Kepemimpinan

(X2) : Disiplin kerja

b. Viariabel terikat (Y)

(Y) : Kinereja karyawan

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

Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartono 2008:34)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	Interval 1-5	1,2
	2. Kemampuan Memotivasi		3,4
	3. Kemampuan Komunikasi		5,6
	4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan		7,8
	5. Tanggung Jawab		9
	6. Kemampuan Mengendalikan Emosional		10

<p>Disiplin Kerja (<b>X2</b>) adalah kebijakan individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). (Setyaningdyah 2013:145)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja</li> <li>2. Menggunakan vasilitass kerja dengan baik</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kepatuhan terhadap aturan kerja</li> <li>5. penggunaan seragam kerja</li> </ol>	<p>Interval 1-5</p>	<p>1,2  3,4  5,6 7,8  9,10</p>
<p>Kinerja Karyawan (<b>Y</b>) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja/sasaran atau kriteria. (Robbins 2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen berkinerja baik</li> <li>2. Target tercapai</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. ketepatan Waktu</li> </ol>	<p>Interval 1-5</p>	<p>1,2  3,4 5,6 7 8 9,10</p>

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1 Populasi

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

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

### 3.4.2 Sampel

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

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

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

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

### 3.4.3 Metode Sampling

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian ini, terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono

2017:81). Pada Penelitian ini, penulis menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*.

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

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian diperlukan langkah–langkah yang tersusun secara sistematis untuk mendapatkan data sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

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

a. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

menurut Nazir (2013:93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

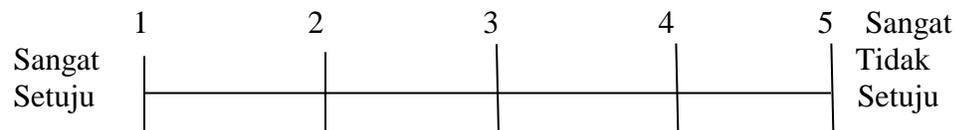
b. Wawancara dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai di PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

c. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

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

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

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



### 3.6 Instrument Variabel Penelitian

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

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

#### 3.6.1 Uji Validitas

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

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Imam Ghozali (2018:45) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah “Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung untuk degree of freedom (df) =  $n-k$ , dimana  $n$  adalah sampel dan  $k$  adalah jumlah item, Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid ( Ghozali, 2005:45 ).

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

## **3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

### **3.7.1 Analisis Data**

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

### 3.7.2 Uji asumsi klasik

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

#### 1). Uji Normalitas

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

Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot Normalitas terpenuhi jika titik-titik grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

#### 2). Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel

bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

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

### 3). Uji Asumsi Autokorelasi

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

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

### 4). Uji Heteroskedastisitas

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

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

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

### 3.7.3 Uji Kelayakan Model

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

-  $H_0 = 0$  : model tidak baik atau tidak layak

-  $H_a \neq 0$  : model baik atau layak

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

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

#### **a. Model Persamaan Regresi Linear Berganda**

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

$Y$  = Kinerja karyawan

$A$  = bilangan konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin

$b_1$  = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin

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

#### 3.7.4 Pengujian Hipotesis

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

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

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

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.
- b. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

###### **1. Sejarah PT. Balina Agung Perkasa**

Berawal dari satu agen kecil yang bernama Tirta Pari Unggul, yang kemudian dibeli oleh bapak Hendrik Panggadian dan berganti nama menjadi PT. Balina Agung Perkasa pada tanggal 01 agustus 1997.

Pada tahun tahun kegiatan PT. Balina Agung Perkasa dimulai dengan hanya satu Depo dan enam unit kendaraan yang sudah tua dengan jumlah karyawan 15 orang dan omzet penjualan sebanyak 70.000 galon per bulan. Sekarang PT. Balina Agung Perkasa menjadi salah satu distributor dengan penjualan terbesar secara nasional, dengan volume penjualan mencapai lebih dari 6 juta galon.

PT. Balina Agung Perkasa adalah perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang focus pada pengiriman barang dari gudang ke pelanggan (outlet), sehingga pelayanan yang cepat tepat dan berkualitas adalah perhatian perusahaan ini. Lebih dari 60.000 pelanggan yang terdiri dari berbagai jenis macam usaha mulai dari hotel, restaurant, industri, perkantoran dan ke perumahan. Perusahaan ini memiliki banyak cabang untuk melayani banyaknya pelanggan yang sudah berlangganan lama ataupun baru. Sesuai

dengan Moto perusahaan ini yaitu Q & Q (Quantity & Quality) artinya berupaya mencapai suatu target yang tinggi dengan dibarengi dengan kualitas pelayanan yang baik berlandaskan pada nilai nilai budaya dasar yang dianut perusahaan.

### **Lokasi PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur**

Alamat: JL Alternatif Cibubur Cileungsi, Km 5, Bogor, 16967, Cileungsi, Bogor, West Java 1682 Telepon: (021) 82496147 Provinsi: Jawa Barat

## **2. VISI dan MISI**

### a. Visi

Visi PT. Balina Agung Perkasa adalah *Menjadi Perusahaan Terbaik Dengan Praktik Bisnis Terbaik Untuk Memuaskan Semua Pihak Yang Terlibat ( Pemegang Saham, Karyawan, Dan Masyarakat).*

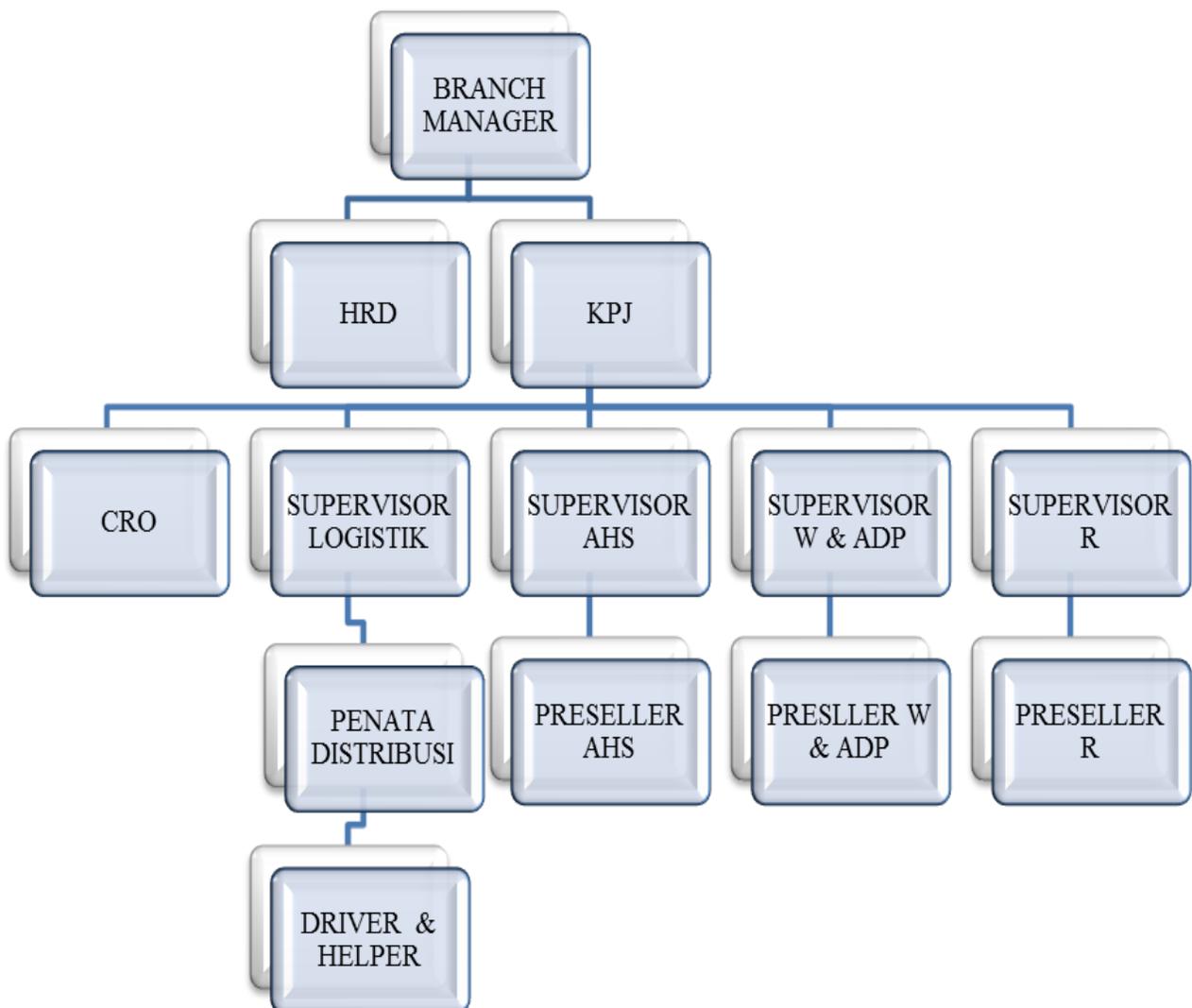
### b. Misi

Misi PT. Balina Agung Perkasa adalah *Memberikan Pelayanan Terbaik, Tepat Waktu Dan Pemerataan Produk Guna Tercapainya Target Penjualan Dan Penetrasi Pasar.*

### 3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur



## 4.1.2 Gambaran Umum Responden

### 4.1.2.1 Karakteristik Responden

Dibawah ini adalah hasil responden dari 54 Karyawan PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, umur dan pendidikan, terdapat beberapa karakteristik responden, yaitu:

- a. Pada tabel 4.1 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Tabel Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	51	94.4	94.4	94.4
	perempuan	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 51 orang atau 94,4% sedangkan perempuan berkisar sebesar 3 orang atau 5,6%. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur adalah laki-laki.

- b. Pada tabel 4.2 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan umur.

**Tabel 4.2**  
**Tabel Pengelempokan Responden Berdasarkan Umur**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-22	13	24.1	24.1	24.1
	23-25	16	29.6	29.6	53.7
	diatas 25	25	46.3	46.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden antara umur 20-22 berjumlah 13 orang atau 24,1%, umur 23-25 berjumlah 16 orang atau 29,6%, dan diatas umur 25 berjumlah 25 orang atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur adalah karyawan yang berumur diatas 25 tahun.

c. Pada tabel 4.3 berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan.

**Tabel 4.3**  
**Tabel Pengelempokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/SMP	3	5.6	5.6	5.6
	SMA/SMK	51	94.4	94.4	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden lulusan SD/SMP ada 3 orang atau 5,6%, lulusan SMA/SMK ada 51 orang atau 94,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur adalah adalah lulusan SMA/SMK.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang diperoleh merupakan analisis data responden, hasil dari responden akan dideskripsikan dari masing-masing variabel, deskripsi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, digunakan 54 responden dengan menjawab 10 pernyataan. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Rata-Rata Responden Gaya Kepemimpinan**

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.30	4.48	4.39	4.30	4.19	4.30	4.04	4.26	4.22
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		225	232	242	237	232	226	232	218	230	228

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variable Gaya Kepemimpinan adalah 1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar

4.0. Nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah 4,25 pada skala 1 sampai dengan 10. Karena nilai rata-rata yang tertinggi adalah X1.3 sebesar 4,48 sedangkan nilai paling rendah berada pada X1.8 yaitu 4,04. Maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan cenderung baik.

## 2. Deskripsi Variable Disiplin Kerja

Pada penelitian ini digunakan 54 responden dengan menjawab kuesioner 10 pertanyaan. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai rata-rata responden yang menjawab kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Rata-Rata Responden Disiplin Kerja**

		Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.43	4.44	4.48	4.54	4.46	4.35	4.37	4.59	4.44
Median		5.00	4.00	5.00	4.50	5.00	4.50	4.00	4.00	5.00	5.00
Sum		247	239	240	242	245	241	235	236	248	240

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4.0. Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja pada skala 1 sampai dengan 10 adalah 4,46. Karena nilai rata-rata yang tertinggi adalah X2.9 sebesar 4,59 sedangkan nilai paling rendah berada pada X2.7 yaitu 4,35. Maka dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja yang dilakukan cenderung baik.

### 3. Deskripsi Variable Kinerja

Pada penelitian ini digunakan 54 responden dengan menjawab kuesioner 10 pertanyaan. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai rata-rata responden yang menjawab kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Rata-Rata Responden Kinerja Karyawan**

		Statistics									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.31	4.28	4.41	4.44	4.35	4.30	4.35	4.33	4.26	4.22
Median		4.00	4.00	4.50	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		233	231	238	240	235	232	235	234	230	228

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4.0. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan pada skala 1 sampai dengan 10 adalah 4,32. Karena nilai rata-rata yang tertinggi adalah Y1.4 sebesar 4,44 sedangkan nilai paling rendah berada pada Y1.10 yaitu 4,22. Maka dapat diartikan bahwa Kinerja yang dilakukan cenderung baik.

#### 4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan

menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Data variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10 Validitas variable Gaya Kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom Correted Item-Total Correlation) hasil Output SPSS.

Hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	R. Hitung	R.Table	Keterangan
X1.1	0.553	0,268	Valid
X1.2	0.621	0,268	Valid
X1.3	0.546	0,268	Valid
X1.4	0.622	0,268	Valid
X1.5	0.602	0,268	Valid
X1.6	0.776	0,268	Valid
X1.7	0.671	0,268	Valid
X1.8	0.703	0,268	Valid
X1.9	0.791	0,268	Valid
X1.10	0.718	0,268	Valid

*Sumber : Data Penelitian yang diolah dengan spss 16, 2020*

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing item mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.268).

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepepmimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.859	10

*Sumber : Data Penelitian yang diolah dengan spss 16, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha > 0,60. Uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan tersebut mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,859 > 0,60) maka variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

## **2. Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel Disiplin Kerja (X2)**

Data variabel Disiplin Kerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Disiplin Kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Correted Item-Total Correlation) hasil output SPSS.

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	R. Hitung	R.Table	Keterangan
X2.1	0.669	0,268	Valid
X2.2	0.661	0,268	Valid
X2.3	0.555	0,268	Valid
X2.4	0.549	0,268	Valid
X2.5	0.665	0,268	Valid
X2.6	0.552	0,268	Valid
X2.7	0.638	0,268	Valid
X2.8	0.587	0,268	Valid
X2.9	0.507	0,268	Valid
X2.10	0.673	0,268	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang diolah dengan SPSS 16, 2020*

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing item mempunyai nilai r hitung > r tabel (0.268).

**Tabel 4.10**  
**Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.806	10

*Sumber: Data Penelitian yang diolah dengan SPSS 16, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha > 0,60. Uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji Reliabilitas Disiplin Kerja tersebut mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,806 > 0,60) maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variable Kinerja Karyawan diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja Karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Correlated Item-Total Correlation) hasil Output SPSS. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y1	0.643	0.268	Valid
Y2	0.745	0.268	Valid
Y3	0.547	0.268	Valid
Y4	0.627	0.268	Valid
Y5	0.664	0.268	Valid
Y6	0.749	0.268	Valid
Y7	0.724	0.268	Valid
Y8	0.611	0.268	Valid
Y9	0.681	0.268	Valid
Y10	0.735	0.268	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 16, 2020*

Dari hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing item mempunyai nilai r hitung > r tabel (0.268).

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Realibilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.866	10

*Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 16, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan tersebut mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0,866 > 0,60$ ) maka variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

#### **4.1.5 Analisis Data**

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Menurut Mulyanto dan Wulandari ( 2010: 181) Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.1.5.1 Uji Normalitas**

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat normal probably plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan

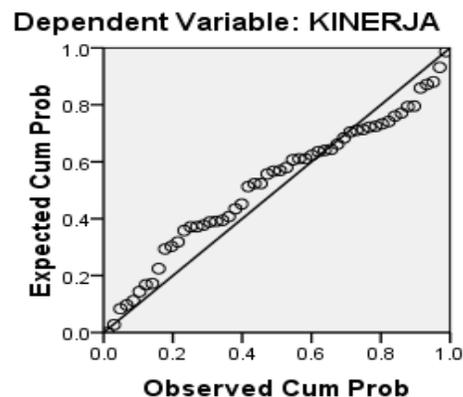
dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2011:160). Dari gambar 4.2 di bawah hasil menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal karena penyebaran data atau titik-titik disekitar garis diagonal tidak menyimpang terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonalnya.

Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:

**Gambar 4.2**

**Uji Normalitas (Normal P-Plot)**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2020*

dari hasil uji P-Plot diatas menunjukkan bahwa bahwa data berdistribusi normal, hal ini terlihat pada titik-titik pada garis diagonal tidak menyimpang terlalu terjauh dari garis diagonal.

Uji statistik yang dilakukan dengan program SPSS pada statistik non parametik Kolmogorof-Smirnov (K-S) Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variable independen dan variable dependen terlihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji normalitas data Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69849800
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.108
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.981
Asymp. Sig. (2-tailed)		.291

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2020*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai Kolmogorof-Smirnov Z = 0,981 dengan probabilitas signifikan 0.291. karena nilai Asymp.Sig lebih besar dari pada taraf uji penelitian (Sig > alfa yaitu 0,291 > 0,05).

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk analisis statistik normal.

#### 4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika:

Nilai tolerance seluruh variabel indeponden mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2

Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

**Tabel 4.14**

#### Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.324	7.046		.756	.453		
	Gaya Kepemimpinan	.451	.110	.467	4.120	.000	.917	1.091
	Disiplin	.418	.151	.313	2.762	.008	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah dengan spss 16, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji yaitu sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance 0,917 > 0,2 begitu juga

dengan nilai VIF dibawah angka 10 yaitu  $1,091 < 10$ . Maka tidak terjadi gejala multikolinearitas atau syarat uji terpenuhi.

#### 4.1.5.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghazali, 2011 : 110). Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji *Durbin Watson (DW)*

**Table 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 <sup>a</sup>	.400	.377	3.77032	1.731

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

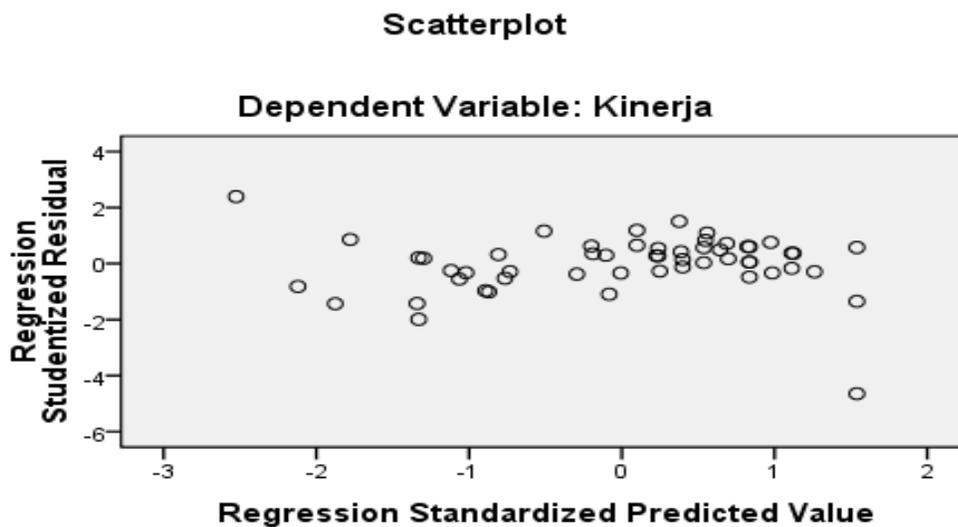
*Sumber : Data Penelitian yang diolah dengan SPSS 16, 2020*

Untuk mendapat nilai  $dU$  dilihat pada tabel distribusi Durbin Watson dimana dalam penelitian ini  $K=2$ ,  $N=54$  dengan tingkat signifikan 5%.  $dU(1,638) < \text{Durbin Watson}(1,731) < 4-dU(2,362)$ . Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $DW(1,731)$  terletak diantara nilai  $dU(1,638)$  dan  $4-dU(2,362)$ . Karena hasil uji tidak terjadi gejala autokorelasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka penelitian terpenuhi.

#### 4.1.5.4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

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

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Data Penelitian yang diolah dengan spss 16, 2020*

Berdasarkan grafik *scatter plot* di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka

0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4.1.6 Uji Kelayakan Model

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi, tahap penelitian dapat dilanjutkan dengan analisis regresi linier ganda untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square.

Pada tabel 4.12 dibawah dapat diketahui hasil dari analisis determinasi  $R^2$  model summary sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.400	.377	3.77032

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Penelitian yang diolah dengan spss 16, 2020

Tabel diatas menunjukkan model summary diperoleh nilai R Square = 0,400 artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan 40.0% variasi Y, sedangkan sisanya 60.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel Anova yang digunakan untuk menguji

hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.17**  
**ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.389	2	241.695	17.002	.000 <sup>a</sup>
	Residual	724.981	51	14.215		
	Total	1208.370	53			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel anova diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.002. dan nilai sig F sebesar 0,000. Karena nilai Sig F <  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja pada penelitian ini secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Analisis Regresi Ganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.324	7.046		.756	.453		
Gaya Kepemimpinan	.451	.110	.467	4.120	.000	.917	1.091
Disiplin	.418	.151	.313	2.762	.008	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai

berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Disiplin kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

$Y = 5.324 + 0.451X_1 + 0.418X_2$ <p style="margin: 0;">(0.000)      (0.008)</p>
--

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai

berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 5.324$  dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 5.324.
- Nilai Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar  $b_1 = 0.451$  dapat diartikan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.
- Nilai Koefisien regresi Disiplin sebesar  $b_2 = 0.418$  dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja.

#### **4.1.7 Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.400 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_a : \rho \neq 0$  : ada pengaruh

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai Sig F <  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model persamaan regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini

layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

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

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar

$b_1 = 0.451$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 5.324 + 0.451X_1 + 0.418X_2$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar = 0,000 oleh karena nilai Sig t  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $b_1 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian diterima.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT.

Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar  $b_2 = 0.418$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 5.324 + 0.451X_1 + 0.418X_2$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

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

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

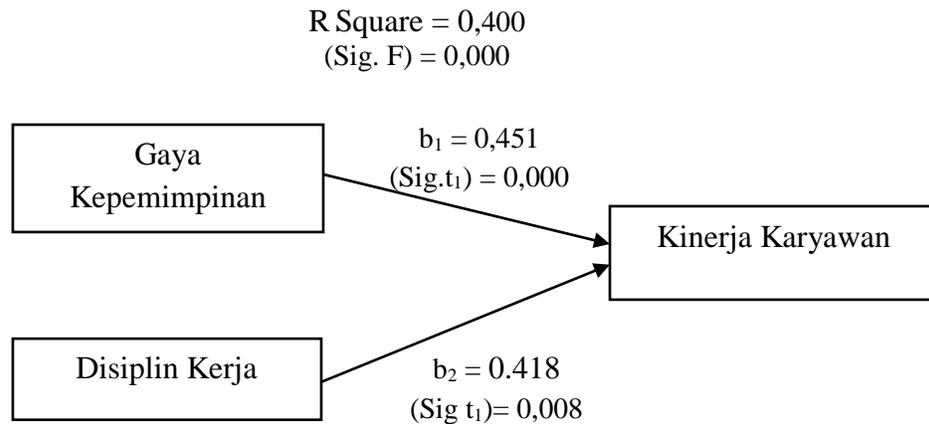
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Disiplin Kerja sebesar = 0,008, karena nilai Sig t  $0,008 < 0,05$  dan nilai  $b_2 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner 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 karyawan cenderung baik.

**Gambar 4.4**  
**Rangkuman Hasil Nilai**



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Penelitian ini melibatkan 54 orang responden setiap perwakilan dari karyawan PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

#### **a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang tahun (2016) yang dalam penelitiannya menyatakan variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Howard H. Hoyt (2014:57) yang menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Praptiestrini (2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Balina Agung Perkasa perlu meningkatkan kepemimpinan yaitu dengan mempererat hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan contoh dan teladan yang baik, serta adil dan bijaksana dalam setiap mengambil keputusan, hal ini agar karyawan tidak merasa dibeda-bedakan antara karyawan yang baru maupun yang lama guna untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yulta Ridho Adhadi tahun 2019, yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Indah Puji Hartatik (2014:183) yang menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan

manajer untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi serta norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu upaya meningkatkan Disiplin kerja perlu dilakukan oleh PT. Balina Agung Perkasa yaitu dengan memperkuat sanksi hukum dan ketegasan bagi karyawan yang melanggar aturan serta selalu memberikan himbauan dan melakukan evaluasi hasil kerja karyawan secara berkala agar menumbuhkan sikap kedisiplinan yang baik pada setiap karyawan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan serta dihubungkan dengan hasil analisa maka dapat disimpulkan seberapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur, maka dapat disimpulkan beberapa hal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.
2. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkanpun akan semakin baik.

#### **5.2. Saran**

Sebagai pelengkap dari hasil kesimpulan penelitian diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. PT. Balina Agung Perkasa perlu meningkatkan kepemimpinan yaitu dengan mempererat hubungan yang baik dengan karyawan, memberikan contoh dan teladan yang baik, serta adil dan bijaksana dalam setiap mengambil keputusan, hal ini agar karyawan tidak merasa dibeda-bedakan antara karyawan yang baru maupun yang lama guna untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan.
2. Disiplin Kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, upaya meningkatkan Disiplin kerja perlu dilakukan oleh PT. Balina Agung Perkasa yaitu dengan memperkuat sanksi hukum dan ketegasan bagi karyawan yang melanggar aturan serta selalu memberikan himbauan dan melakukan evaluasi hasil kerja karyawan secara berkala agar menumbuhkan sikap kedisiplinan yang baik pada setiap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

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

- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Pintar Membuat S.O.P. Flash Books*.Yogyakarta
- Holistica Lombok Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Indah Hartatik Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Jogjakarta: Laksana.
- Intan Setyowati & Sri Haryani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta, STIM YKPN.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. Penelitian: Metode dan analisis, CV agung, Semarang.
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai –Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum. E-Proceeding Of Management. 5(1).354–359. Oleh: T Sutanto - 2019
- Praptiestrini 2016 Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata da Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *di karanganyar*.
- RA Setiawan, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Hotel Milenia Cileunyi Bandung.

- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan D Mulyadi 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal zainal, 2015. *MSDM untuk perusahaan*, pengarang: edisi 3, penerbit: Rajawali pers, copyan kertas kuning.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang, 2016. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulu tenggomalu. *Universitas Sam Ratulangi Manado, et al.*
- Setyaningdyah, Endang; Kertahadi, Umar Nimran; Thoyib, Armanu. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol. 5, No 4.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5)
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit: Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit : Bandung : Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tulus tu'u dalam Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Yulta Ridho Adhadi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Univeritas Lampung. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Yukl, Gary, 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi: ke-7, Penerbit: Jakarta: Indeks.

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

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

Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:  
Responden  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya SKRIPSI sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balina Agung Perkasa cabang Cibubur.**

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia dan mengisi seluruh pernyataan ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr (i) mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti.

**ASEP SUANDI**

## Bagian A

Karakteristik Responden

**Petunjuk Pengisian :** Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (  $\surd$  ) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

1. Nama : .....
2. Pendidikan Terakhir : .....
3. Jenis kelamin :
 

<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
4. Usia :
 

<input type="checkbox"/> 17 – 19 tahun	<input type="checkbox"/> 23 – 25 tahun
<input type="checkbox"/> 20 – 22 tahun	<input type="checkbox"/> Diatas 25 tahun

## Bagian B

Petunjuk Pengisian : Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut anda.

Alternatif jawaban seperti berikut ini :

Pernyataan	Kode	Bobot
• Sangat Setuju	SS	5
• Setuju	S	4
• Netral	N	3
• Tidak Setuju	TS	2
• Sangat Tidak Setuju	STS	1

## Lampiran 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>						
1	Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.					
2	Jika muncul permasalahan, atasan ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.					
3	atasan saya selalu mendorong bawahannya agar menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Atasan saya selalu memeberikan teladan yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.					
5	Atasan selalu menyampaikan prosedur kerja dengan baik dan jelas kepada karyawan.					
6	Atasan saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan					
7	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu dengan jelas dan mendetail sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.					
8	Atasan saya selalu menampilkan hal-hal sederhana yang membuatnya menarik minat kerja karyawan.					
9	Sebelum memulai kerja, atasan saya selalu memberikan arahan terlebih dahulu kepada karyawan.					
10	Atasan saya selalu bersikap tenang dan tidak buru-buru dalam memutuskan suatu keputusan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>DISIPLIN KERJA</b>						
1	saya selalu datang ketempat kerja dengan tertib dan tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.					
2	Saya setuju bahwa karyawan yang terlambat masuk kerja mendapat sanksi dari atasan					
3	Saya selalu merawat dan membersihkan vasilitas kerja dengan baik dan benar.					
4	Saya menggunakan vasilitas kerja sesuai dengan fungsinya.					
5	Saya bekrja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.					
6	Saya berusaha untuk dapat tepat waktu menyelesaikan tugas.					
7	Saya mengerti dan mentaati aturan kerja sesuai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.					
8	Dalam bekerja, saya selalu safety baik pada diri saya maupun untuk orang lain					
9	Saya memakai seragam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
10	karyawan yang tidak memakai seragam akan mendapat hukuman pada saat itu juga					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>KINERJA</b>						
1	Saya mencapai hasil kerja yang memuaskan pemimpin.					
2	Saya selalu memberikan prestasi kerja yang baik sehingga cukup memberikan kontribusi untuk perusahaan.					
3	Saya mampu melampaui target yang ditentukan.					
4	Saya selalu berusaha untuk dapat tepat waktu menyelesaikan pekerjaan dari batas target waktu yang ditentukan perusahaan					
5	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
6	Pekerjaan yang saya lakukan selalu dapat memuaskan pelanggan dan perusahaan.					
7	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pegawai lain.					
8	Saya selalu menggunakan keahlian saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9	Pekerjaan yang saya lakukan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien					
10	Ketika ada pekerjaan tambahan dari atasan, saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.					

### Lampiran 3. Rekapitulasi data responden

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN (X1)											
GAYA KEPEMIMPINAN											
No Responden	Butiran Pernyataan										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
6	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
8	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
9	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
10	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
13	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
14	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	45
15	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	45
16	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
17	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
18	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
20	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	43
21	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	41

22	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	38
23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
25	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	42
26	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
27	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
29	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	42
30	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
31	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	38
32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
33	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	36
35	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	38
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
39	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	27
40	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	31
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	4	4	4	3	3	3	1	3	5	33
43	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
44	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	39
45	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	42
46	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
47	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	43
48	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
49	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	39

50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
51	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
52	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	42
53	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

<b>REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN (X2)</b>											
<b>DISIPLIN KERJA</b>											
<b>No Responden</b>	<b>Butiran Pernyataan</b>										<b>Total</b>
	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>X2.9</b>	<b>X2.10</b>	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
11	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
13	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	44
14	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
15	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46

17	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
18	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
19	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
20	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
21	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
23	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
24	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
25	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
26	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
28	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
31	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	40
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	39
34	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
37	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48



13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
15	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
16	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
18	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
19	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
20	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
21	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
22	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
23	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
24	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
25	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
29	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
30	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	44
31	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	34
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	32
34	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	42
35	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	44
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
37	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	38
38	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
39	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	33
40	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	44



#### Lampiran 4. Data Karakteristik Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan

Frekuensi

statistic

		umur	jenis_kelamin	pendidikan
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0

Frekuensi tabel

##### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-22	13	24.1	24.1	24.1
	23-25	16	29.6	29.6	53.7
	diatas 25	25	46.3	46.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

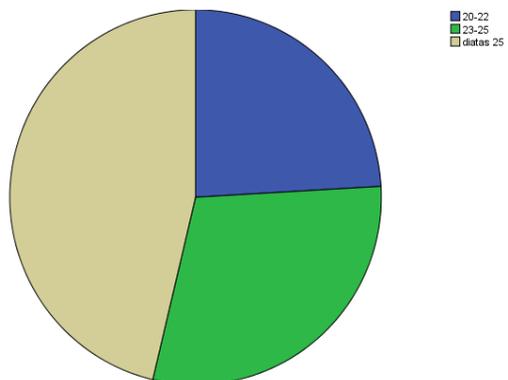
##### jenis\_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	51	94.4	94.4	94.4
	PEREMPUAN	3	5.6	5.6	100.0
Total		54	100.0	100.0	

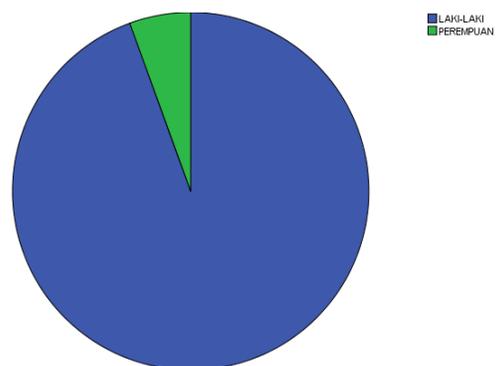
##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/SMP	3	5.6	5.6	5.6
	SMA/SMK	51	94.4	94.4	100.0
Total		54	100.0	100.0	

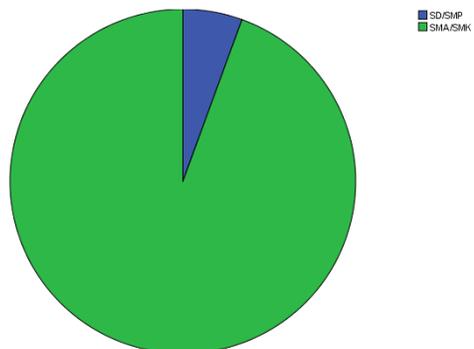
umur



jenis\_kelamin



pendidikan



## Lampiran 5 Deskriptif variabel penelitian

### Rata-Rata Responden Gaya Kepemimpinan

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.30	4.48	4.39	4.30	4.19	4.30	4.04	4.26	4.22
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		225	232	242	237	232	226	232	218	230	228

### Rata-Rata Responden Disiplin Kerja

		Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.43	4.44	4.48	4.54	4.46	4.35	4.37	4.59	4.44
Median		5.00	4.00	5.00	4.50	5.00	4.50	4.00	4.00	5.00	5.00
Sum		247	239	240	242	245	241	235	236	248	240

### Rata-Rata Responden Gaya Kepemimpinan

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.30	4.48	4.39	4.30	4.19	4.30	4.04	4.26	4.22
Median		4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		225	232	242	237	232	226	232	218	230	228

## Lampiran 6. Uji Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	38.46	20.970	.439	.856
x1.2	38.33	20.906	.532	.849
x1.3	38.15	21.487	.451	.854
x1.4	38.24	20.526	.521	.849
x1.5	38.33	21.170	.515	.850
x1.6	38.44	18.742	.694	.834
x1.7	38.33	20.151	.578	.845
x1.8	38.59	19.227	.599	.843
x1.9	38.37	18.200	.706	.832
x1.10	38.41	19.265	.622	.841

## 2. Uji validitas dan reliabilitas Disiplin Kerja (X20)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.11	10.478	.572	.780
X2.2	40.26	10.271	.548	.782
X2.3	40.24	10.488	.398	.801
X2.4	40.20	10.920	.430	.795
X2.5	40.15	10.355	.559	.781
X2.6	40.22	10.818	.425	.795
X2.7	40.33	10.528	.531	.784
X2.8	40.31	10.522	.454	.793
X2.19	40.09	11.104	.383	.799
X2.10	40.24	9.998	.551	.781

### 3. Uji Validitas dan reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	54	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

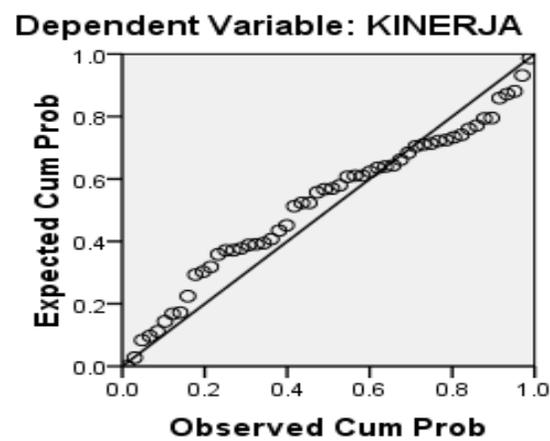
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38.94	18.884	.541	.857
Y1.2	38.98	18.094	.663	.846
Y1.3	38.85	19.789	.439	.864
Y1.4	38.81	19.550	.540	.857
Y1.5	38.91	19.104	.577	.854
Y1.6	38.96	18.187	.670	.846
Y1.7	38.91	18.425	.641	.848
Y1.8	38.93	19.202	.506	.859
Y1.9	39.00	18.453	.580	.853
Y1.10	39.04	17.734	.640	.848

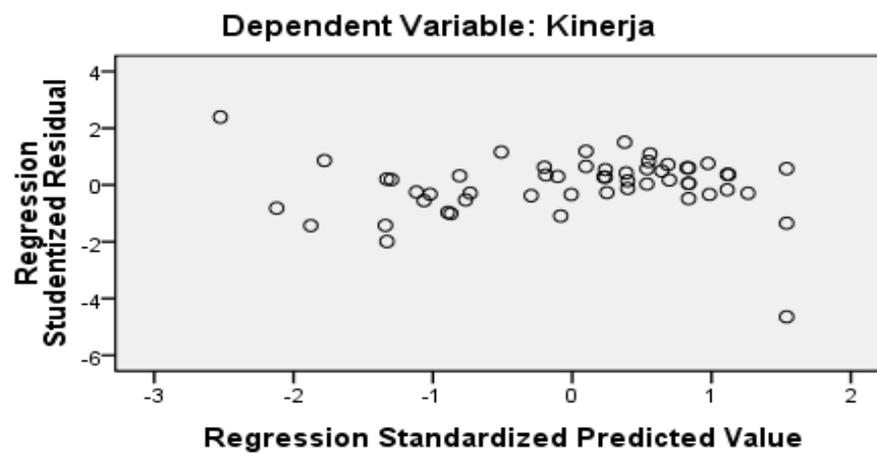
## Lampiran 7. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



#### Scatterplot



## 2. Analisis Regresi Linear Berganda Uji T, F Dan Koefisien Determinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.324	7.046		.756	.453		
Gaya Kepemimpinan	.451	.110	.467	4.120	.000	.917	1.091
Disiplin	.418	.151	.313	2.762	.008	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.400	.377	3.77032

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020*

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.324	7.046		.756	.453
Gaya Kepemimpinan	.451	.110	.467	4.120	.000
Disiplin Kerja	.418	.151	.313	2.762	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.389	2	241.695	17.002	.000 <sup>a</sup>
	Residual	724.981	51	14.215		
	Total	1208.370	53			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Asep Suandi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 30 Mei 1995
3. Kewarganegaraan : Indonesia
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Islam
6. Telepon/HP : 081297382409 / 089504500424
7. Email : asepsuandi12@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2002 – 2008 : SDN Ciangsana 01

2008 – 2011 : SMPN 03 Gunung Putri

2011 – 2014 : SMKN 1 Gunung Putri

2016 – 2020 : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

**Lampiran 9. Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$  ( $r_{\text{tabel}} \Rightarrow df = n-2$ )**

N	R	N	r	N	R	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	<b>81</b>	<b>0.216</b>	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131

25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

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

Lampiran 10. Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	K=1		K=2		K=3		K=4		K=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916

39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4771	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

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