

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDO SUHAR JAYA
(Studi Kasus Narma Toserba Harvest City)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

LADY ASIANI

NIM : 2016511176

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

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Lady Asiani

NIM : 2016511176

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

Bogor, 21 Agustus 2020

Lady Asiani

NIM : 2016511176

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA -PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lady Asiani

NIM : 2016511176

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar
Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest
City*)

Bogor, 21 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak.CA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO SUHAR JAYA**
(Studi Kasus Narma Toserba Harvest City)



Lady Asiani
NIM : 2016511176

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji pada hari Senin tanggal 31 bulan Agustus tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | | |
|----|---|---------------------------------|
| 1. | <u>YI. Gunawan, MM</u> Ketua Penguji | <u>Tanggal: 31 Agustus 2020</u> |
| 2. | <u>Dra. Siti Laela, MM</u> Anggota Penguji | <u>Tanggal: 31 Agustus 2020</u> |
| 3. | <u>Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, Ak, CA</u> Anggota Penguji | <u>Tanggal: 31 Agustus 2020</u> |

Menyetujui,

Sekolah Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM
Tanggal: 31 Agustus 2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama saya Lady Asiani, saya lahir dari dua bersaudara. pada tanggal 25 bulan Agustus tahun 1997 saya di lahirkan oleh orang tua saya yang bernama Bapak Samsudin dan Ibu Eva Yuliana. saya dan keluarga tinggal di rumah yang sederhana di alamat Kp. Tlajung RT003/RW01, Ds. Wanaherang, Kec. Gunungputri, Kab. Bogor.

Latar belakang pendidikan saya di TK melati tahun kelulusan 2004, sekolah dasar di SDN 1 Wanaherang tahun kelulusan 2010, SMP di SMPN 1 GunungPutri tahun kelulusan 2013, lanjut ke Pendidikan menengah SMK Bina Pendidikan 2 tahun kelulusan 2016. Disini saya berlanjut Pendidikan yang lebih tinggi lagi saya mengambil S1 di Sekolah Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta

Pengalaman pekerjaan saya di PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba) selama 3 bulan pada tahun 2017 di bidang *sales promotion girl* (SPG) Alur dan *sales promotion girl* (SPG) Tongjie. Selanjutnya di PT. Anugrah Abadi Bersama (AAB) pada tahun 2017 – 2018 di bidang Administrasi *Output*.

ABSTRAK

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) Jl. Harvest City Boulevard, Cileungsi-Kidul Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat Karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian instrumen kuesioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak baik sampai dengan sangat baik. Penelitian dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Penulis menggunakan uji instrument berupa: Uji Validitas dan Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Asumsi Heteroskedastisitas. Dan penulis juga menggunakan Analisis Determinasi dan Analisis Regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear berganda $Y = 1,968 + 0,621X_1 + 0,336X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 69,0% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.621$, artinya makin tinggi Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*). Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.336$, artinya makin tinggi kesesuaian Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkat Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Kata kunci: **Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

Leadership and work discipline are two of the most allegedly relatively large factors affecting employee performance. To prove the influence of both, this research is done in order to know the influence of leadership and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Indo Suhar Jaya (Study Case Narma Toserba Harvest City) Jl. Harvest City Boulevard, Cileungsi-Kidul Kec. Cileungsi, Bogor, West Java employees as a sample of research. Research instrument closed questionnaire, five scales of assessment from very not good to very well. Research is done qualitatively and quantitatively. Authors using instrument test include: validity test and reliability test, classical assumption test: normality test, Test of heteroskedastisity assumption. And the author also uses analysis of determination and regression analysis used as an analysis tool while the hypotensive tester is carried out with T-Test and F-Test. The study resulted in a double linear regression equation model $Y = 1.968 + 0,621X_1 + 0,336X_2$ worthy to explain the influence of leadership and work discipline toward employee performance where leadership and work discipline in the model were able to explain 69.0% of employee performance variations. The influence of each variable is as follows: Leadership has an influence on the employee performance of PT. Indo Suhar Jaya (Studi Case Narma Toserba Harvest City) in a positive direction of $B_1 = 0621$, meaning the higher the leadership, the higher the performance in PT. Indo Suhar Jaya (Studi Case Narma Toserba Harvest City). Working discipline has an influence on employee performance of PT. Indo Suhar Jaya (Study Case Narma Toserba Harvest City) in a positive direction of $b_2 = 0336$, meaning the higher the suitability of the work discipline then the higher the performance in PT. Indo Suhar Jaya (Study Case Narma Toserba Harvest City).

Based on the findings then to improve employee performance is advised to make efforts to improve leadership and work discipline.

Keywords: Leadership, work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Tuhan Yang Maha Esa, yang atas Rahmat dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Skripsi tepat waktu.

Penelitian Skripsi ini penulis beri judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO SUHAR JAYA (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*)”**.

Proposal ini juga tidak lepas dari adanya campur tangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membantu serta membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, Ak CA selaku dosen pembimbing dan selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang tidak kenal lelah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan.
3. Seluruh *Staff* PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Harvest City) yang telah membantu saya dalam penelitian dan dukungannya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama saya menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.

5. Rekan-rekan tercinta, mahasiswa Program Sarjana Manajemen Sekolah Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta membantu dan memberikan semangat untuk mengerjakan penelitian ini.
6. Kedua orang tua saya, Bpk Samsudin, Ibu Eva Yuliana dan Adik Refi Ani Samsudin keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya serta iringan do'a dalam setiap langkah perjuangan ini.
7. M. Lora Realita, Adim, Mauri, dan Roni yang membantu refrensi topik serta memberi dukungan dan membantu kelancaran dalam penelitian ini.
8. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk menjadi motivasi dan arahan membantu melancarkan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Semoga bantuan yang bpk, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 31 Agustus 2020

LADY ASIANI

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| cover | i |
| Surat Pernyataan | ii |
| Tanda Persetujuan Skripsi | iii |
| Pengesahan Skripsi | iv |
| Daftar Riwayat Hidup | v |
| Abstrak | vi |
| Abstract | vii |
| Kata Pengantar | viii |
| Daftar Isi | x |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Gambar | xiv |
| Daftar Lampiran | xv |
| Bab 1 Pendahuluan | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 10 |
| Bab 2 Tinjauan Pustaka | |
| 2.1. Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.1.2. Kinerja Karyawan | 16 |

| | | |
|-------|---|----|
| | 2.1.3. Kepemimpinan..... | 23 |
| | 2.1.4. Disiplin Kerja | 32 |
| | 2.2. Penelitian Terdahulu | 40 |
| | 2.3. Kerangka Pemikiran | 46 |
| | 2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . | 47 |
| | 2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan... | 48 |
| | 2.4. Hipotesis | 49 |
| Bab 3 | Metodologi Penelitian | |
| | 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 51 |
| | 3.2. Desain Penelitian | 52 |
| | 3.3. Operasionalisasi Variabel | 53 |
| | 3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling | 55 |
| | 3.4.1. Populasi | 55 |
| | 3.4.2. Sampel | 56 |
| | 3.4.3. Metode Sampling | 56 |
| | 3.5. Metode Pengumpulan Data | 57 |
| | 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian | 58 |
| | 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis | 59 |
| | 3.7.1. Metode Analisis | 59 |
| | 3.7.2. Pengujian Hipotesis | 61 |
| Bab 4 | Hasil dan Pembahasan | |
| | 4.1. Hasil Penelitian..... | 64 |
| | 4.1.1. Sejarah Perusahaan | 64 |
| | 4.1.2. Visi dan Misi | 65 |
| | 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 65 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 4.1.4. hasil Analisis Responden..... | 66 |
| 4.2. Pembahasan | 85 |
| Bab 5 Kesimpulan Dan Saran | |
| 5.1. Kesimpulan | 89 |
| 5.2. Saran | 90 |
| Daftar Pustaka | 91 |
| Lampiran | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Nilai Kinerja Karyawan | 2 |
| Tabel 2.1 Tujuan Manajemen Kinerja | 20 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu | 41 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 53 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel..... | 55 |
| Tabel 3.3 Pengukuran Angket..... | 60 |
| Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 66 |
| Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia | 67 |
| Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 68 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan | 69 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja | 70 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 71 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan | 72 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja | 72 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan | 73 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi | 76 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda | 78 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F..... | 80 |
| Tabel 4.14 Koefisien Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja..... | 81 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Grafik Nilai Kinerja Karyawan | 3 |
| Gambar 2.1 Sistem Manajemen Kinerja | 21 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 49 |
| Gambar 3.1 Rencana Penelitian. | 54 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan | 65 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas..... | 74 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 77 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 1.1 |
| Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Kepemimpinan..... | 2.1 |
| Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Disiplin Kerja..... | 3.1 |
| Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Kinerja Karyawan..... | 4.1 |
| Lampiran 5 Tabulasi Kepemimpinan..... | 5.1 |
| Lampiran 6 Tabulasi Disiplin Kerja..... | 6.1 |
| Lampiran 7 Kinerja Karyawan..... | 7.1 |
| Lampiran 8 Output Hasil SPSS..... | 8.1 |
| Lampiran 9 Nilai Tabel..... | 9.1 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Kontribusi karyawan dalam suatu perusahaan dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada alat modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar di pengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai melalui kepemimpinan yang baik dan menciptakan disiplin karyawan yang kondusif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaannya. Dalam peranannya sebagai unsur utama perusahaan yang merujuk pada kebijakan dan prosedur, maka

penulis berpendapat bahwa pemahan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja Lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya melalui para pemimpin yang cukup memimpin perusahaan tersebut.

Berdasarkan Data dari PT. Indo Suhar Jaya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan terdapat beberapa banyak fenomena yang berkaitan dengan nilai kinerja karyawan. Perkembangan nilai kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya mengalami kenaikan dan penurunan. Berikut data nilai kinerja karyawan.

Table 1.1

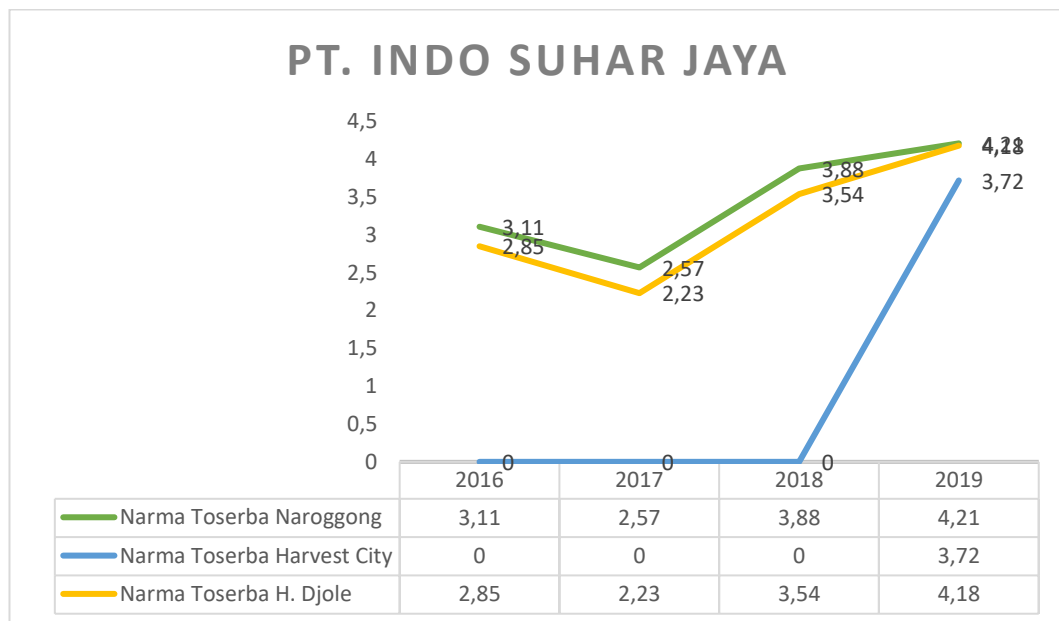
Nilai Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya

| | Nama cabang | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-----------------------------------|------|------|------|------|
| PT. Indo Suhar Jaya | Narma Toserba Naroggong, Bogor | 3,11 | 2,57 | 3,88 | 4,21 |
| | Narma Toserba Harvest City, Bogor | - | - | - | 3,72 |
| | Narma Toserba H. Djole, Bekasih | 2,85 | 2,23 | 3,54 | 4,18 |

Sumber : Data nilai kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya

Berdasarkan pada table 1.1 Dibuat Grafik Seperti di bawah ini :

Gambar 1.1
Tingkat kenaikan dan penurunan nilai kinerja karyawan
PT. Indo Suhar Jaya



Sumber : Data nilai kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya

Objek penelitian ini adalah ketiga cabang perusahaan PT. Indo Suhar Jaya, yaitu Narma Toserba Naroggong-Bogor, Narma Toserba H. Djole-Bekasih, dan Narma Toserba Harvest City-Bogor. Dari tabel diatas bahwa pada PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Naroggong-Bogor) terlihat bahwa tingkat nilai kinerja karyawan pada tahun 2016 3,11 kurang memuaskan, hal tersebut dapat dilihat pada grafik tersebut. Pada tahun 2017 terlihat nilai kinerja karyawan menurun menjadi 2,57, sedangkan pada tahun berikutnya 2018 meningkat menjadi 3,88. Namun, pada tahun 2019 nilai kinerja karyawan meningkat menjadi 4,21, hasil ini terlihat sangat memuaskan.

Sedangkan pada PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba H. Djole-Bekasih), terlihat bahwa tingkat nilai kinerja karyawan pada tahun 2016 2,85 kurang memuaskan, hal tersebut dapat dilihat pada grafik tersebut. Pada tahun 2017 terlihat nilai kinerja karyawan menurun menjadi 2,23, sedangkan pada tahun berikutnya 2018 meningkat menjadi 3,54. Namun, pada tahun 2019 mengalami peningkatan nilai kinerja karyawan menjadi 4,18 hasil ini terlihat sangat memuaskan.

Berikutnya pada PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba Harvest City), nilai kinerja karyawan pada tahun 2019 dengan hasil 3,72 hal ini di karenakan pada tahun 2019 PT. Indo Suhar Jaya baru membuka cabang di *harvest city*. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat nilai kinerja karyawan pada tiap tahunnya menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan dan semangat bekerja dari para karyawan, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan pelayanan pada cabang PT. Indo Suhar Jaya.

Berdasarkan menurut Irayulia (2018), kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan secara persial memiliki signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan menurut Christilia, Posuma (2013), pada pengujian persial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara

(2005:68). Sedangkan menurut Eka Nuraini, 2004:68) kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. (Bintoro, 2007:2) oleh karena itu kinerja karyawan perlu di perhatikan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang maksimal. Diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan.

Kinerja karyawan tentunya menjadi salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan. Tentunya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan seseorang memimpin perusahaan ketingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu dilakukan jika kinerja karyawan kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan.

Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung

dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Anoraga (1992).

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawab, pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Siagian (2006)

Hal tersebut sangat berpengaruh pada kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) pimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan seorang karyawan dapat membuat kinerja karyawan yang baik.

PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) mempunyai waktu kerja 8 jam perhari yang sudah diterapkan sehari-hari seperti pukul 08:30 sampai pukul 16:30 dan pada sift kedua dari jam 15:00 sampai dengan 23:00. Setiap sebelum melakukan kegiatan kami melakukan *brifing* selama 10 menit. Membahas tugas-tugas yang akan dijalankan oleh setiap individunya. Apabila karyawannya telat datang sebanyak 3 kali dan tidak mentaati peraturan yang ada maka akan mendapat sanksi sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan.

Dapat di pastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Ada karyawan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atas dirasakan sebagai suatu yang diharapkan karyawan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar kepemimpinan dan kedisiplinan yang di terapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan, sebagaimana pada PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) yang bergerak di bidang Ritel.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul :
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHAR JAYA (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City)?

1.3. Tujuan Penelitian

berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya ilmu pengetahuan penulis, khususnya tentang pengembangan sumber daya manusia, serta mendapatkan, ilmu yang lebih mendalam. Selain itu juga dapat menambah wawasan penulis tentang penelitian yang di teliti serta menjadi sebuah karya ilmiah penulis dalam pengembangan dirinya.

2. Bagi Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan keberhasilan perusahaan serta untuk membantu analisis kekurangan perusahaan dari mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang dapat dipertimbangkan perusahaan khususnya pihak manajemen dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai peningkatan kinerja karyawannya.

3. Bagi Praktis/Pihak lain

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan membagi 3 bab. Dalam setiap bab nya di berikan penjelasan ataupun gambaran mengenai pokok pembahasan yang ada, adapun sistematika tersebut adalah:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan BAB membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

3. BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, dan metode analisis dan pengujian hipotesis.

4. BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Harvest City), karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

5. BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan BAB akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada BAB sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat dalam suatu negara, yang menggambarkan potensi jumlah tenaga kerja dari suatu negara. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu organisasi tertentu baik pemerintah ataupun swasta.

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik sasaran jangka panjang atau jangka pendek. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima, menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai terencana dan terpadu.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang sumber daya manusia atau dalam kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif.

Menurut Panggabean (2009:11), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tujuannya adalah untuk memberikan kepada suatu organisasi kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai manajemen yang menitik beratkan pada perhatiannya, pada persoalan-persoalan karyawan atau personalia dalam suatu wadah tertentu.

Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja, sebagai faktor produksi yang mempunyai daya fikir, perasaan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya. Dengan kata lain, manusia bermacam-macam sifat dan perilakunya biasa dimanfaatkan, digerakan, dan diarahkan untuk menciptakan suatu kondisi dan lingkungan sedemikian rupa sehingga dapat menjenjang peningkatan kerja.

1. Fungsi Manajemen SDM

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia.

Menurut Malayu SP, Hasibuan (2014:21) menjelaskan tentang fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

2. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

3. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

4. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

5. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .

6. Kompensasi

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

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebagainya.

Dari serangkain fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, selanjutnya akan membentuk suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang menurut Dewi Hanggraeni (2012:5) dapat dikelompokkan menjadi empat aktivitas yang merepresentasikan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. *Preparation and Selection*, terdiri dari:
 - a) *Job analysis and design*
 - b) *Human resources planning*
 - c) *Recruitment*
 - d) *Selection*
2. *Development and Evaluation*, terdiri dari:
 - a) *Orientation, placement, and separation*
 - b) *Training and development*
 - c) *Career planning*
 - d) *Performance appraisal*

3. *Compensation and protection*, terdiri dari:

- a) *Wages and salaries*
- b) *Incentives and gainsharing*
- c) *Benefits and services*
- d) *Security, safety, and health*

4. *Employee relation*

2.1.2. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja Lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010), 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 tugasnya.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahmatullah (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi kedalam beberapa faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor

bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain. Minat, bakat, kemampuan bekerjasama, keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2004) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun dimana karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan

kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan Jackson (2012: 378), sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009:11), menerangkan bawah evaluasi kinerja sebagai proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) menggumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai karyawan yang dinilai (*appraiser*) yang di dokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara priodik untuk membantu pengambilan keputusan manajem SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu tau tim, menjelaskan penilaian Kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Tabel 2.1.

Tujuan Manajemen Kinerja

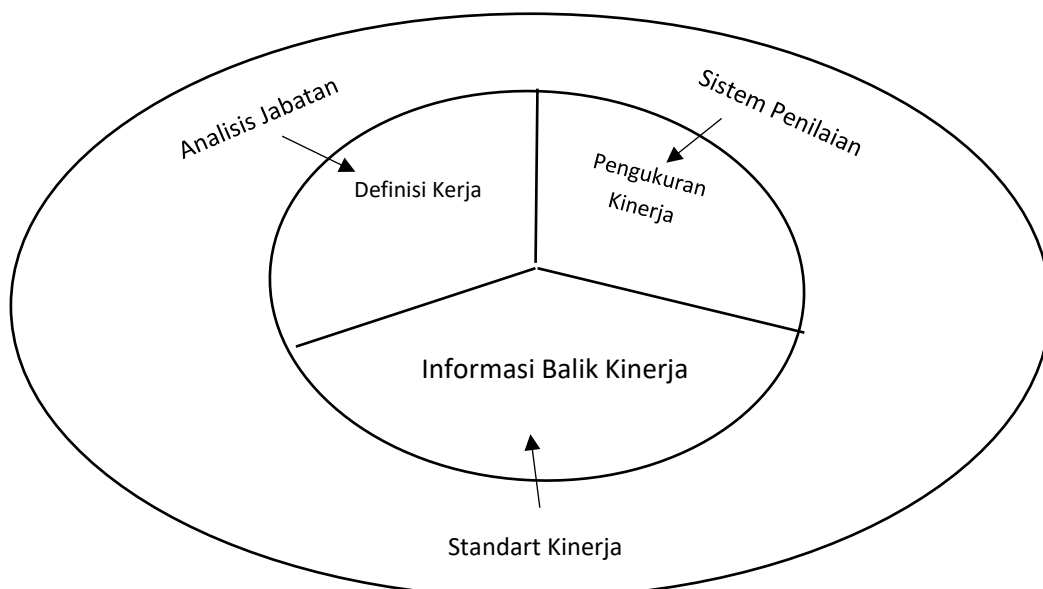
| | Tujuan | Deskripsi | Rekomendasi |
|--|------------------|--|---|
| | <i>Strategic</i> | Menghubungkan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi. | Karakteristik karyawan, perilaku yang di perlukan dan hasil yang harus dicapai. |

| | | | |
|--------------------------|-----------------------|---|--|
| Manajemen Kinerja | <i>Administrative</i> | Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan. | Keputusan <i>administrative</i> tentang kompensasi, promosi atau pemberhentian berdasarkan perilaku dan hasil kerja. |
| | Pengembangan | Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan individu. | Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan. |

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Tabel 2.1 merupakan tujuan-tujuan dari manajemen kinerja, deskripsi dan rekomendasi untuk manajemen, mengambil keputusan tentang kompensasi promosi, pelatihan dan pengembangan, berkaitan dengan kinerja individu atau personal.

Gambar 2.1
Sistem Manajemen Kinerja



Gambar 2.1. menunjukkan sistem manajemen kinerja dalam organisasi yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu:

1. Analisis jabatan yang menguraikan tentang tugas-tugas dalam jabatan. Informasi yang berasal dari analisis jabatan ini digunakan untuk mendefinisikan dengan jelas tentang kinerja.
2. Standar kerja untuk memperoleh informasi balik tentang kualitas kinerja. Hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, digunakan untuk memutuskan kompensasi yang akan diterima, pelatihan dan pengembangan yang di perlukan.
3. Sistem penilaian sebagai cara melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Pengukuran terhadap kinerja menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan metode atau pendekatan yang digunakan.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan merupakan salah satu dari metode untuk mengelola kinerja karyawan baik pada level manajerial maupun non manajerial merupakan faktor yang *crucial* dalam menentukan apakah seorang manajer atau *worker* berhasil menunjukkan *performance* yang diharapkan atau tidak. Secara tradisonal *performance appraisal* ditunjukan bagi kepentingan pembayaran kompensasi yang selayaknya diterima oleh karyawan atau sebagai dasar menetapkan hukuman (*punishment*). Tujuan seperti ini dalam praktek sering kali tidak mendorong kepemimpinan kinerja, peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan karyawan.

Masalah tidak semua orang yang dinilai bisa menerima hasil penilaian karena berbagai alasan seperti :

1. Perbedaan persepsi tentang hasil penilaian antara penilaian (*appraisor*) dan pihak yang dinilai (*appraiser*)
2. Keraguan terhadap validitas sistem penilaian (dianggap kurang *fair* dan tidak mencerminkan kinerja sesungguhnya).
3. Kurang memberi unpan balik bagi pengembangan individu ke depan.
4. Kurang terkait dengan strategi bisnis yang dijalankan organisasi atau instansi dari perusahaan.

Anwar Prabu (2009), kinerja adalah hasil dari tanggung jawab serta inisiatif pribadi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas. Indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif.

2.1.3. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Namun pada intinya, Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan. Hal ini berarti

bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan kepemimpinan.

Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Miftah Thoha, 2003:259). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyatakan bahwa “ *Leadership is what leaders do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goal’s*”. “kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan”. Sehingga jika bagaimana pemimpin biasa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

Anoraga (1992), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Robbins dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:140), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju mencapai sasaran. Menurut Istianto (2006:236), bahwa kepemimpinan di bagi menjadi dua yaitu :

1. Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja, dan ide atau gagasan.

2. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

1. Teori-teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin, yaitu :

a. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan, pada umumnya membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang instrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak padanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

b. Teori Kelompok

Menurut group teori ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan

c. Teori situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variabel situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variabel situasional di indentifikasikan, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. (Thoha,2003:36)

d. Teori pertukaran pemimpin-anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

e. Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bawah tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi.

f. Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif, kemudian mengomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

g. Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

h. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antara individu.

Menurut Rivai (2005:53), secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Konsulatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsulatif itu dimaksudkan untuk memperoleh untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjelaskan fungsi konsulatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

b. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pimpinan dan bukan pelaksana.

c. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

d. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan Bersama secara maksimal fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

e. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang mempunyai kesamaan prinsip, dan aspirasi.

3. Metode Kepemimpinan

Ordweay Tead dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:150-152) mengemukakan tujuh metode kepemimpinan yang telah mempengaruhi tindakan-tindakan setiap pemimpin yang sukses, yaitu:

1. Metode yang pertama adalah memberi perintah, perintah itu timbul dari situasi formal dan informal, karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jabatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan taat tertib, standar praktek atau perikut yang harus dipatuhi.

2. Metode memberikan celaan dan pujian. Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif, juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga, dan lain-lain).
3. Metode memupuk tingkah laku pribadi yang benar, yaitu pemimpinan harus bersifat objektif dan jujur.
4. Metode peka terhadap saran-saran sifat pemimpin itu harus luwas dan terbuka, dan peka pada saran-saran eksternal yang positif sifatnya.
5. Metode memperkuat rasa kesatuan kelompok. Tim kerja merupakan kunci untuk menuju operasi yang sukses, Diawali mulai unit terkecil hingga yang terbesar harus menjadi satu kesatuan sehingga memiliki satu visi dan misi yang pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang diinginkan.
6. Metode mengembangkan rasa tanggung jawab dikalangan masyarakat.
7. Metode pembuatan keputusan yang bernilai dan tepat pada waktunya, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam ramalan yang cepat dari suatu situasi sampai pada keputusan yang bernilai.

4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Robert House dalam Syamsul (2012:30) yang menyatakan terdapat indikator dalam kepemimpinan:

1. Direktif terdiri dari:
 - karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
 - Pengarahan khusus dari pemimpin
2. *Supportive* terdiri dari:
 - Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif

- Memperhatikan kesejahteraan karyawan.
3. Partipatif terdiri dari:
- Memberi kebebasan berpendapat
 - Mempertimbangkan sasaran
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari:
- Menetapkan tujuan
 - Memerlihat kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam setiap upaya mencapai tujuan dalam bidang apapun kedisiplinan perlu diterapkan secara terus menerus sehingga dapat menjadi suatu kebiasaan yang lahir berdasarkan suatu kesadaran. Kedisiplinan berasal dari kata disiplin yang mendapat imbuhan ke-an yang maknanya hal atau keadaan. Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin “*Discipline*” yang berarti latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat asas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Kedisiplinan tidak tumbuh dan ada begitu saja namun perlu dibina melalui latihan, Pendidikan, dan penanaman kebiasaan oleh segenap karyawan.

James Drever (Sisi Psikologis), pengertian disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-

hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis adalah perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Moenir (2010:94-96), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Ada dua jenis disiplin yang sangat dominan sesuai dengan apa yang di kehendaki individu pertama disiplin dalam hal waktu dan disiplin kerja atau perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Dapat saja seseorang hadir tepat waktunya, tetapi tidak segera melakukan perbuatan sesuai ketentuan organisasi pada hakekatnya merugikan organisasi.

1. Tujuan Kedisiplinan

Disiplin mempunyai tujuan untuk melatih ketaatan dan kepatuhan dengan jalan melatih cara-cara perilaku yang legal dan beraturan, akan tetapi tujuan kedisiplinan yang hakiki adalah untuk ketetapannya kemauan dan kegiatan yang berorientasi pada masyarakat, yang menjamin keterpakaiannya serta dapat dipercayai dalam lingkungan hidup. Sikap disiplin yang telah tertanam dengan baik pada diri seseorang dapat menimbulkan kepercayaan orang lain terhadap dirinya dalam segala hal.

Menurut Charles Schaefer tujuan disiplin di bagi menjadi dua macam antara lain:

a. Tujuan jangka pendek

Membuat seseorang terlatih dan terkontrol dengan mengajarkan bentuk-bentuk tingkah laku yang pantas dan yang tidak pantas bagi mereka.

b. Tujuan jangka Panjang

Perkembangan pengendalian diri sendiri dan penguasaan diri sendiri yaitu adalah hal dimana seseorang dapat mengarahkan dirinya sendiri tanpa pengaruh dan pengendalian diri dari pihak luar.

Pengendalian diri yang baik akan menjauhkan seseorang dari pengaruh orang lain, sehingga akan tetap teguh dengan pendirian utamanya.

Sedangkan disiplin juga di bagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Membantu seseorang untuk menjadi matang pribadinya dan mengembangkan pribadinya dari sifat-sifat ketergantungan menuju kemandirian, sehingga ia mampu berdiri sendiri diatas tanggung jawab sendiri.

b. Membantu seseorang untuk mampu mengatasi, mencegah timbulnya masalah-masalah disiplin dan berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan bagi kegiatan belajar mengajar, dimana mereka mentaati segala peraturan yang telah di tetapkan dalam sebuah organisasi maupun yang lainnya.

Hal ini harus disadari dengan sikap disiplin yang kuat dalam setiap individu seseorang. Sikap disiplin yang kuat membuat seseorang tersebut sadar dan takut

apabila mau melanggar peraturan, sehingga dia akan berfikir Panjang tentang hal negatif dan positif jika dia melanggar dan pasti tidak akan melanggar.

Menurut beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin adalah melatih dan mendidik seseorang untuk mengenali perilaku yang salah untuk kemudian mengevaluasi serta mengerti kapan waktu yang tepat untuk melaksanakan peraturan sekaligus juga tahu kapan waktu untuk mengesampingkannya. Sehingga dari hal tersebut seseorang akan bisa melaksanakan kedisiplinan dengan sangat giat yang akan membekas sehingga dia dewasa ataupun sudah tua nanti.

2. Jenis-jenis disiplin

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu melaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik manajer ataupun pemimpin, karena pemimpin harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pemimpinnya. Menurut Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

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

3. Disiplin Progresif

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

Jenis-jenis disiplin kerja diatas menunjukkan disiplin kerja di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pendoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggarnya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Kedisiplinan bukan merupakan suatu yang terjadi secara otomatis atau spontan pada diri seseorang, melainkan sikap tersebut terbentuk atau dasar beberapa faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

A. Faktor Internal

Faktor ini merupakan faktor yang dapat dalam diri orang yang bersangkutan, faktor-faktor tersebut meliputi :

1. Faktor pembawaan

Menurut aliran nativisme bahwa nasib anak itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya, sedangkan pengaruh dari lingkungannya hanya sedikit.

Baik buruknya perkembangan anak, sepenuhnya tergantung pada pembawaannya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan orang bersikap disiplin adalah pembawaan yang merupakan warisan dari keturunannya.

2. Faktor kesadaran

Kesadaran adalah hati yang telah terbuka atas pikiran yang telah terbuka tentang apa yang telah dikerjakan. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan bilamana timbul dari kesadaran setiap individu, untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib, teratur, bukan karena ada tekanan atau paksaan dari luar. Dengan demikian, seseorang akan berperilaku disiplin jika dia memiliki kesadaran atau pikirannya telah terbuka untuk melakukan disiplin.

3. Faktor minat

Minat adalah suatu perangkat manfaat yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan-perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu.

4. Faktor pengaruh pada pola pikir

Tentang pengaruh pola pikir, para ahli ilmu jiwa berpendapat bahwa pikiran itu tentu mendahului perbuatan, maka perbuatan berkehendak itu dapat dilakukan setelah pikirannya. 41 pola pikir yang telah ada terlebih dahulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan.

B. Faktor Eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar diri orang yang bersangkutan faktor ini meliputi:

a) Latihan

Latihan melakukan sesuatu dengan disiplin yang baik dapat dilakukan sejak kecil, sehingga lama kelamaan akan terbiasa melaksanakannya. Jadi dalam hal ini sikap disiplin yang ada pada seseorang selain berasal dari pembawaan bisa dikembangkan melalui latihan.

b) Non-sosial

Seperti keadaan udara, suhu udara, waktu, tempat, dan alat-alat yang dipakai untuk belajar. Mahasiswa yang memiliki tempat belajar yang teratur dan memiliki buku penunjang pelajaran, cenderung lebih disiplin dalam belajar. Tidak kalah pentingnya faktor waktu, mahasiswa yang mampu mengatur waktu dengan baik akan belajar secara terarah dan teratur.

c) Sosial

Terdiri atas lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan kelompok. Mahasiswa yang tinggal dalam lingkungan yang tertib, akan menjalani tata tertib yang ada dilingkungannya. Seorang dosen yang membimbing mahasiswanya dengan disiplin akan cenderung menghasilkan mahasiswa yang disiplin pula.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi dan membentuk disiplin tersebut diantaranya:

- A. Pengikatan dan ketaatan pada suatu aturan sebagai langkah penerapan dan praktik peraturan yang mengatur perilaku individunya.
- B. Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya.
- C. Hukuman sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi, dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali pada perilaku yang sesuai dengan harapan.

Keadaan keluarga menjadi sangat penting ketika kita membicarakan faktor lingkungan, dimana komunitas pertama yang menjadi lingkungan si anak adalah keluarganya, dimana keluarga merupakan satu elemen terkecil dalam masyarakat yang merupakan institusi sosial terpenting dan merupakan unit sosial yang utama melalui individu-individu yang diaspikan nilai-nilai hidup yang utama. Sehingga keluarga mempunyai pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku anak.

Oleh karena itu pembentukan sikap kedisiplinan yang dibawa dari lingkungan keluarga akan menjadi modal besar bagi pembentukan sikap kedisiplinan di lingkungan berikutnya yang lebih luas. Sikap anak yang disiplin biasanya tumbuh di lingkungan yang penuh kasih sayang sebaiknya anak yang kasar atau keras umumnya dalam jauh dari rasa kasih sayang di dalam keluarganya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa tumbuhnya sikap disiplin pada anak tidak terjadi secara instan atau mendadak. Namun, kedisiplinan seorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

4. Indikator-indikator dalam Penilaian Kedisiplinan

Menurut Setyawan dan Waridin (2006), ada 5 indikator dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kompensasi

Kompensasi yang di perlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.

2. Kualitas ke disiplin kerja

Meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

3. konservasi

konservasi yang meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

4. kuantitas

kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.

5. lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan ini, penulis menggunakan beberapa sumber lain yaitu dari penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian lain yang memiliki judul yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis buat. Berikut sumber penelitian yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| NO | Sumber | Variabel | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|
| 1 | Irayulia Della Pratiwi (2018) | Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Metalutama Perkasa Jaya | Hasil penelitian kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. metalutama perkasa jaya. | Penelitian terdahulu memiliki lokus yang berbeda. |
| 2 | Djefri Suprianto (2007) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu. | Hasil penelitian menunjukkan variable yang pengaruhnya besar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemudian diikuti oleh budaya organisasi serta motivasi. | Menganalisis Kinerja Karyawan. | Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). |

| | | | | | |
|---|--------------------------|---|--|--|--|
| 3 | Bachtiar Arifudin (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. | Bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.. | Perbedaannya dengan penelitian sekarang yaitu lokusnya. |
| 4 | Christilia Posuma (2013) | Pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RS. Ratumbuang Manado. | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengujian persial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. | Menganalisis Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan | Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). |
| 5 | Windi Sumaki (2015) | Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan | Menganalisis Disiplin Kerja. | Perbedaannya terletak pada judul dan objek yang diteliti serta metode |

| | | | | | |
|---|---------------------------------|--|--|--|--|
| | | Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado | Komunikasi berpengaruh kinerja karyawan. Secara persial Disiplin Kerja, Budaya Organsasi dan Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | | yang digunakan oleh peneliti sekarang adalah metode regresi linear berganda. |
| 6 | Sayudha Patria Adiputera (2013) | Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. | Hasil penelitian menggunakan korelasi rank spearman yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. | Menganalisis Disiplin Kerja. | Perbedaannya terletak pada judul dan objek yang diteliti serta metode yang digunakan oleh penelitian sekarang adalah regresi linear. |
| 7 | Amran (2009) | Pengaruh Disiplin Kinerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada kantor departemen sosial kabupaten gorontalo. | Hasil penelitian analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji F dan uji t. | Menganalisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. | Perbedaannya terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap PT. |

| | | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|--|
| | | | | | Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). |
| 8 | Agus Marimin (2011) | Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. | Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. | Perbedaannya pada penelitian terdahulu memiliki 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. |
| 9 | Nur Susilaningih (2012) | Pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), motivasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada badan perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. | Kepemimpinan, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan. Sedangkan variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan. | Menganalisis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada badan perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. | Perbedaannya a penelitian terdahulu memiliki 4 variabel independen dan 1 variabel dependen. |

| | | | | | |
|----|-------------------------|---|--|---|--|
| 10 | M Harlie (2013) | Pengaruh Disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), pengembangan karir (X_3), terhadap kinerja karyawan PNS (Y) Pemkab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. | Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Pengembangan karir yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja. | Menganalisis pengaruh Disiplin kerja. | Perbedaannya penelitian terdahulu memiliki 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. |
| 11 | Joko Sarwanto (2007) | Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang anyar. | Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang anyar. | Perbedaannya pada penelitian terdahulu memiliki obyek yang berbeda sedangkan objek penelitian sekarang PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). |
| 12 | Adhitya Bahar (2013) | Analisis pengaruh kepuasan, kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja | Menganalisis sejauh mana pengaruh pemberian kepuasan, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja | Menganalisis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. | Pada penelitian terdahulu memiliki judul pengaruh kepuasan kompensasi |

| | | | | | |
|----|-------------------------------------|---|--|--|---|
| | | karyawan (Y) PT. SriWijaya Air di Makassar. | karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar ternyata ada pengaruh yang kuat dan signifikan | | dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian sekarang memiliki judul pengaruh kepemimpina n dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Norma Toserba Harvest City) |
| 13 | Yoga Kusuma Wardani (2014) | Pengaruh kepemimpinan (X ₁), disiplin (X ₂) dan motivasi (X ₃) terhadap kinerja karyawan (Y) (Studi Kasus Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. | Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. | Pada penelitian terdahulu memiliki 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian Sekarang memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. |

| | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|
| 14 | Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana (2014) | Pengaruh kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan PT. Pandawa | Kepemimpin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. | Perbedaannya pada penelitian terdahulu memiliki 1 variabel bebas yang berbeda yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa sedangkan penelitian sekarang memiliki judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). |
| 15 | Aditya Satria Nanda | Pengaruh pengaruh kepemimpinan, disiplin dan | Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi sangat | Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin | Penelitian terdahulu memiliki 3 variabel |

| | | | | | |
|--|--------|--|---|----------------------------|--|
| | (2017) | motivasi terhadap kinerja karyawan mannyo resto & caffe purwokerto | berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. | terhadap kinerja karyawan. | bebas dan 1 variabel terikat sedangkan penelitian sekarang memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terkait. |
|--|--------|--|---|----------------------------|--|

Sumber: *data yang diolah tahun 2020*

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.3. kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pencapai tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerakkan utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah di terapkan sebelumnya.

Sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah di paparkan, penelitian ini akan meneliti sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

2.3.1 Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Y$)

Dalam perspektif ilmu kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai menurut Fahmi (2013:193), salah satunya adalah perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang diterima. Lebih jauh lagi pihak pimpinan perusahaan dengan turut serta memberi perhatian kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan dalam bentuk finansial dan nonfinansial terbukti mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pada beberapa penelitian sebelumnya Dhefri Suprianto (2007). Dhara Effita (2012), Azwar (2009) karena penelitian pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan meskipun dilakukan pada obyek yang berbeda-beda hal yang sama terjadi di PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) oleh karena itu dapat disimpulkan sebagai kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja ($X_2 \rightarrow Y$)

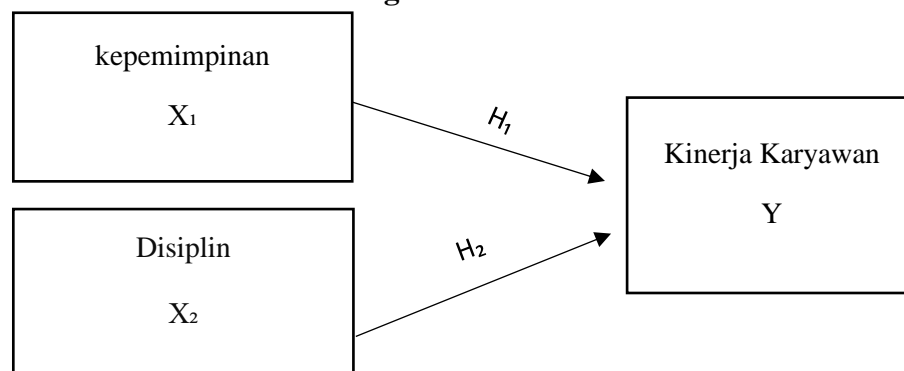
Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pada beberapa penelitian sebelumnya Tri Kurniawan (2012), Amran (2009), Sayudha Patria Adiputra (2013) karena penelitian pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan meskipun dilakukan pada obyek berbeda-beda hal ini sama terjadi di PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) oleh karena itu dapat disimpulkan sebagai disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran teoritis dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis



| | Alur | Sumber |
|----------------|------------------------|---|
| H ₁ | Kepemimpinan → Kinerja | Fahmi (2013:39), Siagian (2002), Miftah Thoha (2003:259), Stephen P. Robbins dan Merry Coulter (2012:488), Anoraga (1992), Juni Priansa (2011:140). |
| H ₂ | Disiplin → Kinerja | Hasibuan (2012:193), James Drever (sisi psikologis), Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86). Moenir (2010:94-960). |

Sumber: *data diolah tahun 2020*

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

H₂ : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah PT. INDO SUHAR JAYA (Narma Toserba Harvest City) di Jl. Harvest City Boulevard, Cileungsi Kidul, Kec. Cileungsi, Bogor, Jawa Barat 16820. Dimana data primer dan sekunder mudah didapat dilokasi tersebut.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | |
|----|------------------------|------|----|-----|----|------|----|-----|----|---------|----|-----|----|
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | Penelitian Pendahuluan | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 5 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

3.2. Desain Penelitian

Didalam penulisan proposal ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis, yaitu :

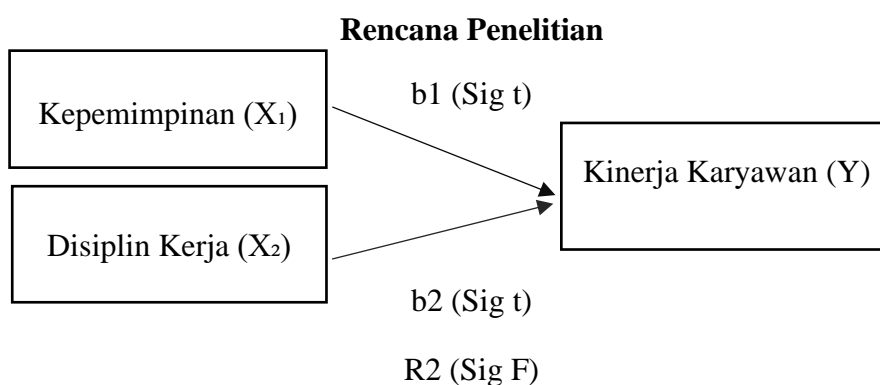
1. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (2010: 61), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat baik positif maupun negatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas , yaitu variabel X_1 adalah kepemimpinan dan variabel X_2 adalah disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat sering disebut variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen, variabel tergantung dan atau variabel terikat. Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (2010: 60), yaitu variabel yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Gambar 3.1



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan pada gambar di atas :

Rumus regresi linear berganda

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Koefisien regresi (Konstanta)

b1 : Koefisien regresi Kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi Disiplin

X1 : Kepemimpinan

X2 : Disiplin

e : *Error*

3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2
Operasional Variabel

| Komponen | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Item |
|---|-------------------------|---|---|--------|----------------------------------|
| Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Robert L. Mathis dan Jackson | Kinerja Karyawan (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama | <ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan jumlah yang di hasilkan 2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap | Likert | 1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 |

| | | | | | |
|--|------------------------|---|---|--------|--|
| (2006: 378) | | | <p>keterampilan dan kemampuan karyawan.</p> <p>3. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi aoutput.</p> <p>4. Baik di perusahaan dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan keseluruhannya.</p> <p>5. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain</p> | | |
| Kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan memiliki keyakinan diri untuk mempengaruhi dan moralitas tinggi kepada bawahannya. | Kepemimpinan (X_1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktif 2. Supportive 3. Partipatif 4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tau apa yang di harapkan pemimpin dari kinerja mereka. 2. Mampu mencoptakan yang kondusif. 3. Memberi kebebasan berpendapat. 4. Menetapkan tujuan. | Likert | <p>1-3</p> <p>4-5</p> <p>6-7</p> <p>8-10</p> |

| | | | | | |
|--|----------------------------------|--|---|--------|---|
| Robert House dalam Syamsul (2012:30) | | | | | |
| Disiplin kerja merupakan terhadap pemberian layanan pada masyarakat. Setyawan dan Waridin (2006) | Disiplin Kerja (X ₂) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kualitas kedisiplinan kerja 3. Konservasi 4. Kuantitas 5. Lokasi Tempat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saran, arahan atau perbaikan. 2. Dating dan pulang tepat waktu 3. Penghormatan terhadap aturan. 4. Volume keluaran dan kontribusi. 5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. | Likert | <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> |

Sumber : data yang di olah penulis tahun 2020

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Margono (2004), Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Menurut Suharsimi Arikunto, Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City) sebanyak 80 karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 118), Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi diantaranya seperti dana terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi.

Menurut Gulo (2010: 78), Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 karyawan PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

3.4.3. Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2013: 96) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia dan pemimpin yang ada di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

2. Kuesioner (*Questionare*)

Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

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

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat table r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar Pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden yaitu 10 pertanyaan dari masing-masing variabel, skala yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dengan batas nilai terendah dan terbesar.

Table 3.3
Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert

| No | Kriteria | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Cukup Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2013)

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

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

Sebelum analisis regresi linier berganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari

uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinearitas

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

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

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan

data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

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

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi berganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis 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.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

e = *Error*

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: Tidak layak

$H_a : p \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier berganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).
- Jika Sig F $> \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁₀ : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

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

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H₁₀ diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya (Studi Kasus Narma Toserba Harvest City).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba) berdiri pada tahun 2015 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail waralaba, menjual berbagai barang mulai dari kebutuhan pokok sampai dengan kebutuhan rumah tangga. Narma Toserba hadir dengan menawarkan konsep “*One_Stop Shopping*”, konsep yang menawarkan berbagai pilihan produk, harga murah, dan juga memberikan pelayanan yang baik bagi customernya dengan *Tag Line Narma Murah Setiap Saat*.

Setelah berdiri selama kurang lebih empat tahun pada tahun 2019 ini PT. Indo Suhar Jaya (Narma Toserba) sudah mempunyai 3 (tiga) cabang sebagai berikut:

1. Narma Toserba Narogong, Bogor berdi pada tahun 2015
2. Narma Toserba H. Djole, Bekasi berdiri pada tahun 2015
3. Narma Toserba Perumahan Harvest City, Bogor.berdiri pada tahun 2019

4.1.2 Visi dan Misi

- Visi

Memberi nilai bagi pelanggan dengan menerapkan *system Every Day Low Price (EDLP)*.

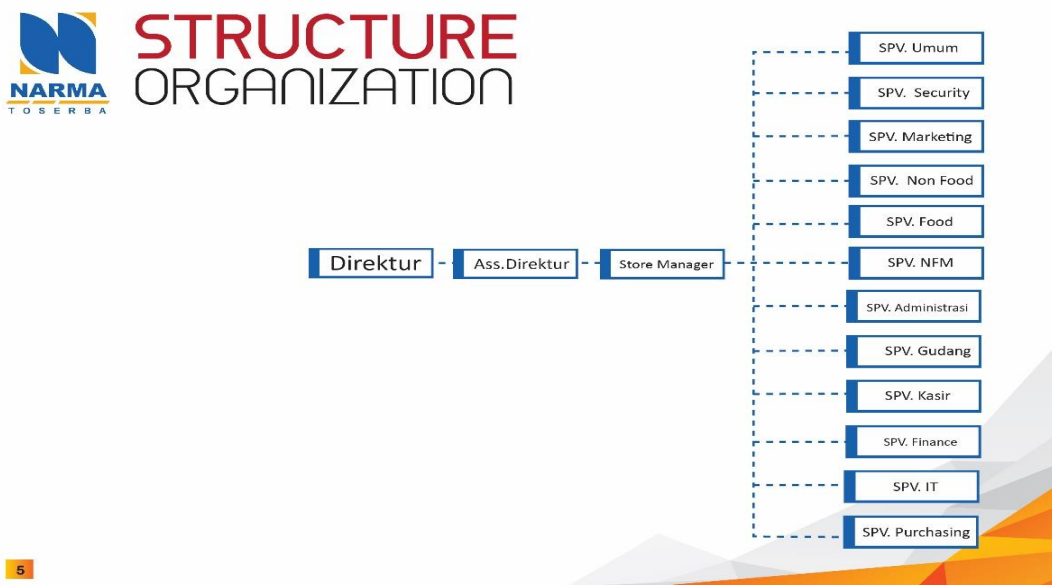
- Misi

Menghemat uang konsumen agar hidup menjadi lebih baik.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab.

Struktur organisasi yang diterapkan PT Indo Suhar Jaya (Narma Toserba *Harvest City*) adalah bentuk horizontal.



Gambar 4.1. Struktur organisasi

4.1.4 Hasil Analisis Responden

Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskripsi dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian. Data deskripsi yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Narma Toserba Harvest City*). Penelitian dilakukan terhadap 80 responden, jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Narma Toserba Harvest City*). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh serangkaian data umum tentang identitas responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 43 | 53,8 % |
| 2 | Perempuan | 37 | 46,2% |
| | Total | 80 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 37 atau 46,2%. Adapun responden laki-laki sebanyak 43 atau 53,8%.

b. Usia Responden

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.2 yang ada dibawah ini.

Tabel 4.2
Komposisi responden berdasarkan usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase % |
|----|-----------------|--------|--------------|
| 1 | 20 - 30 Tahun | 64 | 80% |
| 2 | 31-40 Tahun | 16 | 20% |
| 3 | 41-50 Tahun | 0 | 0 |
| 4 | Diatas 50 Tahun | 0 | 0 |
| | Total | 80 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2020

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 64 orang (80%), 31-40 tahun sebanyak 16 orang (20%), sedang di usia 41-50 Tahun dan diatas 50 tahun tidak ada (0). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun merupakan jumlah responden yang paling terbanyak, sedangkan responden yang 3-40 tahun paling sedikit.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase% |
|----|------------|--------|-------------|
| 1 | SMP | 3 | 3,7 % |
| 2 | SMK | 61 | 76,3% |
| 3 | DIPLOMA | 8 | 10% |
| 4 | S1 | 8 | 10% |
| | Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data yang diolah 2020

Data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 80 responden yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang (3,7%), SMK 61 orang (76,3%), DIPLOMA 8 orang (10%), dan S1 8 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMK merupakan jumlah responden yang paling banyak.

4.1.5 Analisis Data

1. Uji Stimulasi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir

dengan skor yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk melakukan pengujian validitas, menggunakan bantuan program *software SPSS versi 16.0*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

| 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 | 42.62 | 10.389 | .562 | .872 |
| X1.2 | 42.61 | 10.468 | .699 | .863 |
| X1.3 | 42.64 | 11.095 | .493 | .876 |
| X1.4 | 42.66 | 10.530 | .633 | .867 |
| X1.5 | 42.58 | 10.678 | .615 | .868 |
| X1.6 | 42.62 | 10.693 | .605 | .869 |
| X1.7 | 42.59 | 11.131 | .481 | .877 |
| X1.8 | 42.71 | 9.802 | .696 | .861 |
| X1.9 | 42.71 | 9.524 | .665 | .866 |
| X1.10 | 42.62 | 10.288 | .662 | .864 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel N=80 yaitu sebesar 0,2199.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

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 | 42.34 | 11.011 | .713 | .864 |
| X2.2 | 42.38 | 10.693 | .636 | .869 |
| X2.3 | 42.44 | 11.085 | .653 | .868 |
| X2.4 | 42.42 | 10.425 | .633 | .870 |
| X2.5 | 42.40 | 11.357 | .488 | .880 |
| X2.6 | 42.42 | 11.007 | .686 | .866 |
| X2.7 | 42.40 | 11.965 | .388 | .886 |
| X2.8 | 42.39 | 11.152 | .713 | .865 |
| X2.9 | 42.44 | 10.933 | .627 | .870 |
| X2.10 | 42.39 | 11.101 | .639 | .869 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen dinyatakan semua valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel N=80 yaitu sebesar 0,2199.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 42.4250 | 12.627 | .663 | .908 |
| Y2 | 42.5000 | 12.759 | .643 | .909 |
| Y3 | 42.6000 | 11.635 | .716 | .906 |
| Y4 | 42.5250 | 12.202 | .757 | .902 |
| Y5 | 42.4125 | 13.106 | .665 | .909 |
| Y6 | 42.5875 | 11.562 | .711 | .907 |
| Y7 | 42.4875 | 12.582 | .666 | .908 |
| Y8 | 42.4625 | 12.733 | .683 | .907 |
| Y9 | 42.4625 | 12.429 | .784 | .902 |
| Y10 | 42.4500 | 12.706 | .657 | .908 |

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar r tabel N=80 yaitu sebesar 0,2199.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketetapan, keakuratan, kesetabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butiran-butiran pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program *SPSS for windows* versi 16.0 dengan *Cronbach' Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (*R Alpha*) terhadap tiga instrumen variabel yang di uji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan X₁

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 880 | 10 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji realibilitas variabel kepemimpinan di peroleh nilai *Cronbach' Alpha* lebih besar dari *Alpha* Krisis ($0.880 > 0,600$) sehingga variabel Kepemimpinan (X_1) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja X₂

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 10 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Nilai α dari perhitungan uji reliabilitas ($0,882 > 0,600$), maka instrumen penelitian variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .915 | 10 |

Sumber: Data yang diolah 2020

Nilai α dari perhitungan uji reliabilitas sebesar ($0,915 > 0,600$), maka instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable sehingga dapat digunakan.

2. Regresi Berganda

a. Uji Asumsi Klasik

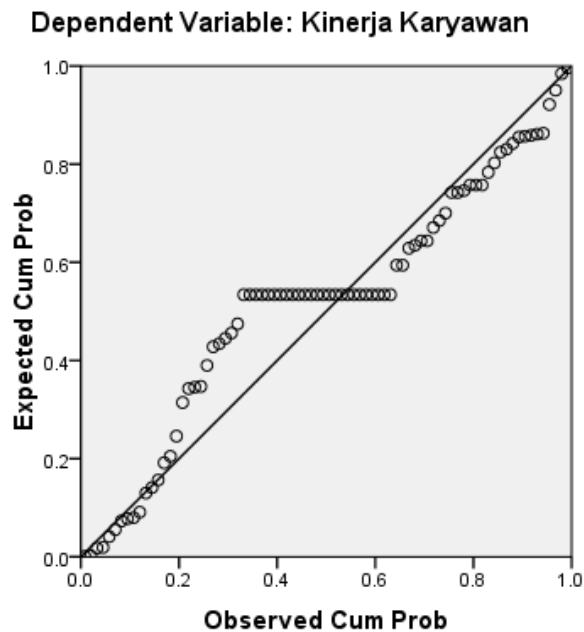
1. Uji Normalitas

Tidak menunjukkan distribusi Normalitas dapat dideteksi dengan melihat (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika dua (titik) menyebar menjauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis maka normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan kurva uji normalitas diatas dapat dilihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel indenpenden dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak dijumpainya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | .448 | 2.232 |
| | Disiplin Kerja | .448 | 2.232 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat di pastikan terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 tidak terjadinya multikolinearitas dimana nilai *tolerance* 0,448 dan nilai *VIF* 2.232.

3. Uji Autokorelasi

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

- $d_U < DW < 4 - d_U$ = tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < 4 - d_L$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$ = terjadi autokorelasi Positif atau Negatif.

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .831 ^a | .690 | .682 | 2.198 | 1.894 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin-Watson sebesar 1.894, pembandingan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 80 (n) dan jumlah variabel independen 2(k=2) maka dengan dimiliki DW (1.894). Terletak pada posisi d_U ($1.6851 < DW (1.894) < 4 - d_U (2.3149)$), jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

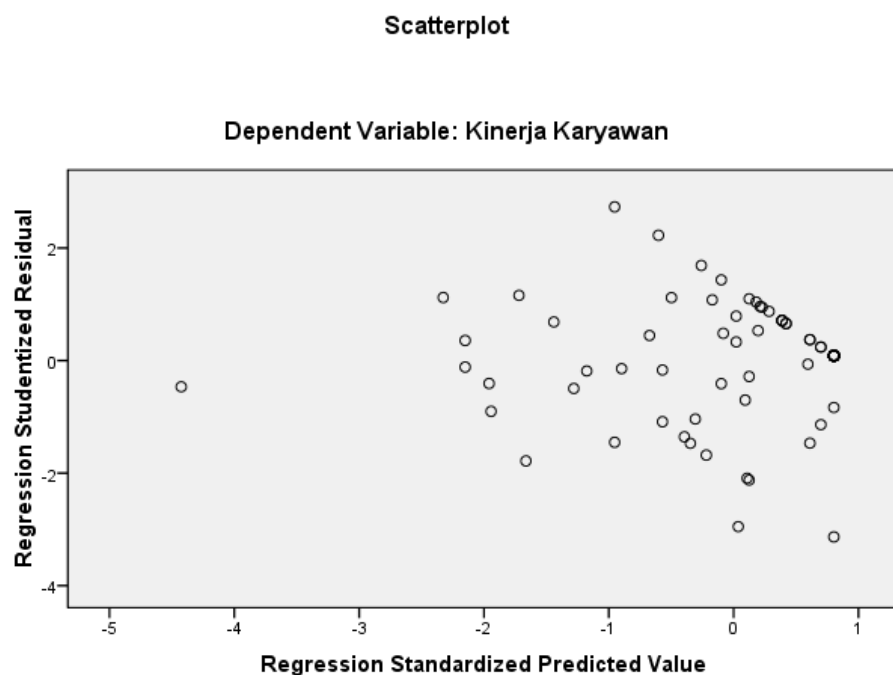
- $dL = 1,5801$, Maka $4-dL = 4 - 1,5801 = 2,4199$
- $dU = 1,6851$, Maka $4-Du = 4 - 1,6851 = 2,3149$

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi berganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pada bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik *scatter plots* pada gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas hasil ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R square (R^2), dan model persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

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

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$e = \text{error}$$

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.968 | 3.468 | | .568 | .572 |
| | Kepemimpinan | .621 | .103 | .568 | 5.999 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .336 | .101 | .317 | 3.344 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 16,0 maka di peroleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,968 + 0,621 X_1 + 0,336 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlakukan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *costanta* adalah 1,968 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Norma Toserba Harvest City*) adalah sebesar 1, 968 satuan.

2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0,621 artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) *costanta* (a) adalah 0 (Nol) maka Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) meningkat sebesar 0,621. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif bagi Kinerja Karyawan, sehingga kepemimpinan yang semakin meningkat pada tingkat kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,336 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan *constant* (a) adalah 0 (Nol), maka Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) meningkat sebesar 0,336. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin besar disiplin kerja maka makin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

4.1.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Hasil uji F Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

Tabel 4.13**Hasil Uji F****ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 829.550 | 2 | 414.775 | 85.891 | .000 ^a |
| | Residual | 371.838 | 77 | 4.829 | | |
| | Total | 1201.387 | 79 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan melihat menentukan tingkat F tabel dapat dengan menentukan besar derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan dan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut. Untuk derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan menggunakan $df = (k) = 2$, sedangkan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut menggunakan $df = n - k = 80 - 2 = 78$. Berdasarkan F tabel pada $\alpha = 5\%$ dapat di ketahui nilai F hitung dengan df pembilang = 2, dan df penyebut = 78 adalah 3,11.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni uji anova diperoleh F hitung sebesar 85.891 untuk $df = 78$ sebesar 3,11. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) atau $85.891 > 3,11$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara

Bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya
(*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

Hasil olah data untuk Analisis Regresi terlihat dalam tabel *coefficient* sebagai berikut:

Tabel 4.14

Koefisien Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.968 | 3.468 | | .568 | .572 |
| | Kepemimpinan | .621 | .103 | .568 | 5.999 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .336 | .101 | .317 | 3.344 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *output SPSS* pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linear berganda hasil penelitian sebagai berikut :

$$Y = 1,968 + 0,621 X_1 + 0,336 X_2$$

(0,000) (0,001)

Model persamaan regresi linear berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta $a = 1.968$ dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan maka keputusan memilih bernilai positif.
- b. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan $b_1 = 0,621$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja $b_2 = 0,336$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara induvidu, yaitu variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Menentukan tingkat signifikan (α) dan t tabel tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 80-2-1 = 77$. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui nilai t tabel dengan $df =$ adalah 1,99125.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS pada tabel 4.14 bahwa untuk mengetahui signifikan pengaruh antara variabel indenpenden dan dependen dapat dilihat pada kolom t hitung atau sig. dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel (t hitung $>$ t tabel) atau $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel (t hitung $>$ t tabel) atau $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{01} di terima dan H_{a1} ditolak.
- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel (t hitung $>$ t tabel) atau $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel (t hitung $>$ t tabel) atau $\text{sig } t > \alpha$, maka H_{02} di terima dan H_{a2} ditolak.

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,621$ pada model persamaan regresi linear berganda $Y = 1.968 + 0,621 X_1 + 0,336 X_2$. hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_{01} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{01} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepemimpinan X_1 sebesar $b_1 = 0,621$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 5,999 sedangkan nilai t tabel dengan $df = 77$ adalah sebesar 1,99125. karena t hitung $5,999 >$ t tabel 1,99125 atau nilai $\text{sig } (0,00) < (0,05)$: maka H_a di terima H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,336$ pada model persamaan regresi linear berganda $Y = 1.968 + 0,621 X_1 + 0,336 X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{02} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{02} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja X_2 sebesar $b_2 = 0,336$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 3,344 sedangkan nilai t tabel dengan $df = 77$ adalah sebesar 1,99125. karena t hitung $3,344 > t$ tabel 1,99125 atau nilai sig $(0,01) < (0,05)$: maka H_a di terima H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1(satu). Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .831 ^a | .690 | .682 | 2.198 | 1.894 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* sebesar 0,690. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 69,0% sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di kembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian di temukan bahwa selur item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. 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 relative sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi respondon terhadap Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan cenderung baik. Setelah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah

dengan melakukan uji-uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

1). Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*)

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan nilai t hitung Kepemimpinan adalah 5,999 dengan perbandingan t tabel diperoleh dari $= 0,05/2 : n-k-1 = 0,025 : 80-2-1 = 0,025 : 77$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 1,99125. Karena nilai t hitung $5,999 > t$ tabel 1,99125. Artinya hasil dari pelaksanaan aktifitas manjerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktifitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan dampak pada peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Hal ini membuktikan bahwa peranan kepemimpinan memberikan peran besar terhadap Kinerja Karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi namun apabila tidak didukung dengan kemampuan manajerial yang baik serta mampu untuk membina dan berkomunikasi dengan para bawahan dan relasi maka juga dapat memicu tidak meningkat kerja dari para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini, Irayulia (2018), Djefri (2007), Christilia (2013), Agus (2011), Nursusilaningsih (2012), Yoga (2014), Roy (2014), Aditya (2017), yaitu menyebutkan bahwa hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

2). Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*)

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan nilai t hitung Disiplin Kerja adalah 3,344 dengan perbandingan t tabel diperoleh dari $= 0,05/2 : n-k-1 = 0,025 : 80-2-1 = 0,025 : 77$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 1,99125. Karena nilai t hitung $3,344 > t$ tabel 1,99125, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini, Bachtiar (2018), Windi (2015), Sayudha (2013), Amran (2009), M. Harlie (2013), Joko (2007), Yoga (2014), yaitu menyebutkan bahwa hasil penelitian disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

3). Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, beberapa hal yang dapat direkomendasikan terkait implikasi manajerial, antara lain:

1. Menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara persial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvets City*), dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Dalam peningkatan disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear berganda $Y = 1,968 + 0,621 X_1 + 0,336 X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0,690$) dimana Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 69,0% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) $b_1 = 0,621$. Artinya makin tinggi Kepemimpinan maka makin tinggi pada Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) dengan arah positif $b_2 = 0,336$. Artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pada Kinerja Karyawan PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai perlengkap yang dapat diberikan oleh PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*).

1. Perlu adanya sikap yang lebih tegas serta konsekuensi dalam rangka melaksanakan aturan-aturan yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
2. Untuk PT. Indo Suhar Jaya (*Studi Kasus Narma Toserba Harvest City*) lebih meningkatkan Kepemimpinannya dan Disiplin Kerja agar meningkatnya Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anoraga, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi, Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Ghozali, 2005. *Metodologi Penelitian*. Semarang. Universitas Ponorogo
- Hasibuhan, melayu. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuhan, Malayu S.P. 2005. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- H. Edy Sutrisno. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Perpustakaan Nasional
- House, Robert. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grandmedia
- Istijanto. 2016. *Resert Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Muntiar, S. Pangabean. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Pertama*, Jakarta. Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Mangku, Negara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangku, Negara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Margono, 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mulyanto. dan Wulandari. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Perpustakaan Indonesia.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Recource manajemen manajemen sumber daya manusia*.terjemahan Dian Angelia: Jakarta. Salemba Empat.
- Suwanto. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.

Setyawan. 2006. *Sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT. GrandMedia Pustaka Utama.

Jurnal

Aditya, Satria Nanda. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Caffé Purwokerto*. Jurnal. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Adhitya, Bahar. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SriWijaya Air*. Jurnal. Makassar.

Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Departement Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jakarta. Gorontalo.

Astuti, Mila. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelita Harapan Abadi*. Jurnal . Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.

Agus, Marimin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia*. Jurnal. Sukarta.

Azwar. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada RS Bedah Pelita Medikal*. Jurnal.

Budi, Setyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI, Vol. 2 Hal 181-198.

Djefri, Suprianto. 2007. *Pengertian Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu*. Jurnal. Bengkulu.

Dhara, Effina. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kotmitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. Tiara Sella*. Jurnal. Bengkulu.

Faqih, Panca NA. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan*

- Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bogor*. Jurnal. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Irayulia, Della Pratiwi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Metalutama Perkasa Jaya*. Jurnal. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta..
- Maisa, Ramdan. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cianjur*. Jurnal. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- M,Harlie. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja PNS Pemkab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal. Kalimantan Selatan.
- Nur, Susilaningsih. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal. Wonogiri.
- Sayudha, Patria. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarido Asia Insfratructure Tbk Bandung*. Jurnal. Bandung.
- Sarwanto, Joko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departement Agama Kabupaten Karang Anyar*. Jurnal. Banten
- Trikurniawan, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Cabang Kota Bengkulu*. Jurnal. Bengkulu.
- Yoga, Kusuma. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus kantor kecamatan cisauk kabupaten tanggrang*. Jurnal. Tanggrang.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHAR JAYA (*Narma Toserba Harvest City*)

KATA PENGANTAR

Kuesioner ini dimaksudkan untuk alat pengumpulan data penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pada Program Sarjana Studi Ilmu Ekonomi dengan mengambil judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHAR JAYA (*Narma Toserba Harvest City*)**”.

Demi Tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah di sediakan berikut sesuai dengan keadaan yang benar-benarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin Kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan banyak Terimakasih.

Hormat Saya

Lady Asiani

2016511176

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :(Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP SMK
 DIPLOMAT S1

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

C. Bobot Nilai

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

LAMPIRAN 2
Daftar Pertanyaan Kepemimpinan
Variabel (X₁) Kepemimpinan

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Direktif | | | | | |
| 1. | Pimpinan saya menjelaskan kepada anak buahnya hasil pekerjaan seperti apa yang diharapkannya. | | | | | |
| 2. | Pimpinan saya memberikan intruksi yang rinci kepada anak buahnya tentang cara mengerjakan tugas. | | | | | |
| 3. | Pimpinan saya menuntun anak buahnya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar. | | | | | |
| | Supportive | | | | | |
| 4. | Pimpinan saya menghargai inisiatif anak buahnya. | | | | | |
| 5. | Pimpinan saya peduli terhadap hal-hal yang diperlakukan bawahannya. | | | | | |
| 6. | Pimpinan saya mau mendengarkan keluhan anak buahnya. | | | | | |
| | Partipatif | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 7. | Pimpinan saya mengajak anak buahnya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. | | | | | |
| 8. | Pimpinan saya meminta saran dari anak buahnya sebelum ngambil keputusan. | | | | | |
| Kepemimpinan berorientasi | | | | | | |
| 9. | Pimpinan saya menuntut anak buahnya untuk terus-menerus memperbaiki hasil pekerjaannya. | | | | | |
| 10. | Pimpinan saya mengharapkan anak buahnya menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaannya. | | | | | |

LAMPIRAN 3
Daftar pertanyaan Disiplin Kerja
Variabel (X₂) Disiplin Kerja

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Kompensasi | | | | | | |
| 1. | Karyawan selalu mencoba bekerja sepadan dengan upah, tunjangan, dan bonus yang saya terima. | | | | | |
| 2. | Karyawan mengetahui bahwa upah yang diterima sudah sesuai ketentuan peraturan dan perjanjian. | | | | | |
| Kualitas disiplin kerja | | | | | | |
| 3. | Karyawan memahami setiap aturan perusahaan dan konsekuensinya. | | | | | |
| 4. | Karyawan selalu berusaha mematuhi setiap aturan. | | | | | |
| Konservasi aturan | | | | | | |
| 5. | Karyawan selalu mencoba menjalankan aturan disegala kondisi, tempat dan situasi. | | | | | |
| 6. | Karyawan selalu menjaga agar tidak adanya pelanggaran dan penyimpangan kerja yang tidak sesuai aturan. | | | | | |

| Kuanitas pekerjaan | | | | | | |
|------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 7. | Karyawan selalu mencoba menyelesaikan setiap pekerjaan hingga selesai. | | | | | |
| 8. | Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan tanggung jawab dan jumlah yang diberikan perusahaan. | | | | | |
| Lokasi tempat tinggal | | | | | | |
| 9. | Karyawan mampu menyesuaikan lokasi tempat tinggal saya agar seideal mungkin dengan lokasi tempat kerja. | | | | | |
| 10. | Karyawan karena adanya sarana tranfortasi yang memudahkan berangkat ke tempat kerja. | | | | | |

LAMPIRAN 4
Daftar Pertanyaan Kinerja Karyawan
Variabel (Y) Kinerja Karyawan

| NO | PERTANYAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | Kuantitas | | | | | |
| 1. | Kerjaan yang dihasilkan oleh saya sudah sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan. | | | | | |
| 2. | Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 3. | Sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja. | | | | | |
| 4. | Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| | Kualitas | | | | | |
| 5. | Karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu. | | | | | |
| 6. | Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 7. | Karyawan berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin. | | | | | |
| | Ketepatan Waktu | | | | | |
| 8. | Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu standar kerja yang di berikan perusahaan. | | | | | |
| 9. | Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 10. | Karyawan tepat waktu membuat laporan hasil pekerjaan saya. | | | | | |

LAMPIRAN 5
Tabulasi Kepemimpinan

Hasil Tabulasi Variabel Kepemimpinan (X1)

| No Responden | Butiran Pernyataan Kepemimpinan (X1) | | | | | | | | | | Total |
|--------------|--------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 45 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 17 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 33 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |

5.2

5.3

LAMPIRAN 6
Tabulasi Disiplin Kerja

Hasil Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No Responden | Butiran Pernyataan Disiplin Kerja (X2) | | | | | | | | | | Total |
|--------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 42 |
| 17 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 43 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

LAMPIRAN 7
Tabulasi Kinerja Karyawan

Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No Responden | Butiran Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | | | Total |
|--------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | |
| 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 17 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

Lampiran 8
Output Hasil SPSS
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880 | 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 | 42.62 | 10.389 | .562 | .872 |
| X1.2 | 42.61 | 10.468 | .699 | .863 |
| X1.3 | 42.64 | 11.095 | .493 | .876 |
| X1.4 | 42.66 | 10.530 | .633 | .867 |
| X1.5 | 42.58 | 10.678 | .615 | .868 |
| X1.6 | 42.62 | 10.693 | .605 | .869 |
| X1.7 | 42.59 | 11.131 | .481 | .877 |
| X1.8 | 42.71 | 9.802 | .696 | .861 |
| X1.9 | 42.71 | 9.524 | .665 | .866 |
| X1.10 | 42.62 | 10.288 | .662 | .864 |

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitass Disiplin Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 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 | 42.34 | 11.011 | .713 | .864 |
| X2.2 | 42.38 | 10.693 | .636 | .869 |
| X2.3 | 42.44 | 11.085 | .653 | .868 |
| X2.4 | 42.42 | 10.425 | .633 | .870 |
| X2.5 | 42.40 | 11.357 | .488 | .880 |
| X2.6 | 42.42 | 11.007 | .686 | .866 |
| X2.7 | 42.40 | 11.965 | .388 | .886 |
| X2.8 | 42.39 | 11.152 | .713 | .865 |
| X2.9 | 42.44 | 10.933 | .627 | .870 |
| X2.10 | 42.39 | 11.101 | .639 | .869 |

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .915 | 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 | 42.4250 | 12.627 | .663 | .908 |
| Y2 | 42.5000 | 12.759 | .643 | .909 |
| Y3 | 42.6000 | 11.635 | .716 | .906 |
| Y4 | 42.5250 | 12.202 | .757 | .902 |
| Y5 | 42.4125 | 13.106 | .665 | .909 |
| Y6 | 42.5875 | 11.562 | .711 | .907 |
| Y7 | 42.4875 | 12.582 | .666 | .908 |
| Y8 | 42.4625 | 12.733 | .683 | .907 |
| Y9 | 42.4625 | 12.429 | .784 | .902 |
| Y10 | 42.4500 | 12.706 | .657 | .908 |

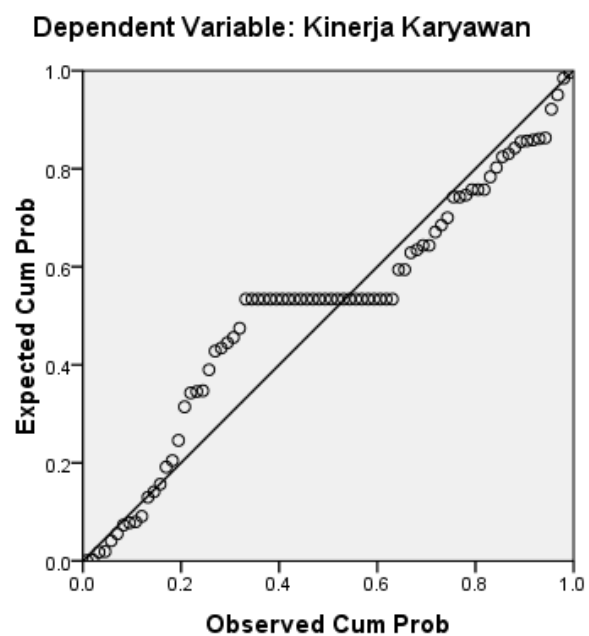
Hasil Output Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja Karyawan | 47.21 | 3.900 | 80 |
| Kepemimpinan | 47.38 | 3.570 | 80 |
| Disiplin Kerja | 47.11 | 3.673 | 80 |

Hasil Output Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | .448 | 2.232 |
| | Disiplin Kerja | .448 | 2.232 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Output Uji Autokorelasi

Model Summary^b

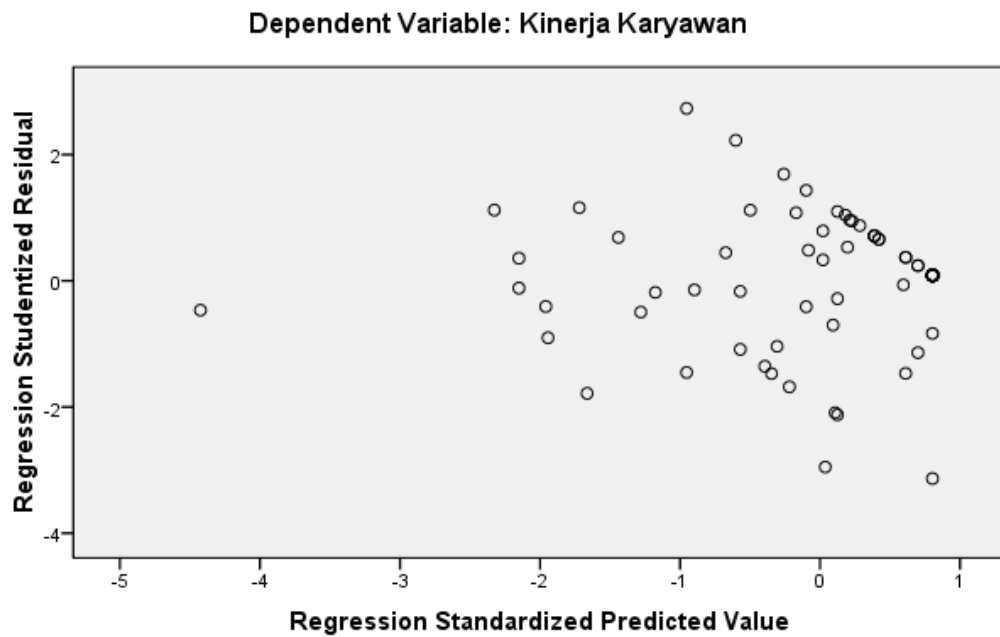
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .831 ^a | .690 | .682 | 2.198 | 1.894 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 829.550 | 2 | 414.775 | 85.891 | .000 ^a |
| | Residual | 371.838 | 77 | 4.829 | | |
| | Total | 1201.387 | 79 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.968 | 3.468 | | .568 | .572 |
| | Kepemimpinan | .621 | .103 | .568 | 5.999 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .336 | .101 | .317 | 3.344 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9
NILAI TABEL

R_{tabel}

Tabel r untuk df = 1 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |

| | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Nilai T_{tabel}

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |