

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk.
CABANG CIANJUR**

SKRIPSI

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



Oleh :
RAMDAN MAISA
NIM : 2013521552

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ramdan Maisa
NIM : 2013521552
Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CIANUR**

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 pertanggungjawabannya ada pada saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan dengan penuh kesadaran.

Jakarta, 28 Februari 2018

Ramdan Maisa

NIM : 2013521552

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAMDAN MAISA
NIM : 2013521552
Jurusan : Strata 1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA Tbk. CABANG CIANJUR

Jakarta, 28 Februari 2018

Dosen Pembimbing

Dra. Yuli Triastuti, MM.

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk.
CABANG CIANJUR**



**Ramdan Maisa
NIM : 2013521552**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Sabtu tanggal 10 bulan Maret tahun 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Eswanto Sugeng Rahayu, SE., MM.
Ketua

Tanggal :

2. Ergo Nurpatria K, SH., MM.
Anggota

Tanggal :

3. Dra. Yuli Triastuti, MM.
Anggota

Tanggal :

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM

Tanggal : _____

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kedisiplinan dan Kepemimpinan sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan suatu perusahaan di bidang ritel untuk meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, dan pelayanan dalam persaingan pasar saat ini.

Penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur dengan mengambil 50 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan metode Accidental Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu-waktu sampai jumlah sampel (kuota) yang diinginkan terpenuhi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner dengan lima skala penelitian dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian, serta analisis regresi sederhana pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-T dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kedisiplinan dan Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka kedisiplinan dan kepemimpinan tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan maka kinerja karyawan akan melebihi yang diharapkan artinya karyawan akan sangat merasa nyaman dalam mengeluarkan potensi terbaiknya dengan disiplin arahan dan bimbingan pemimpin dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerjanya.

Kata kunci :

Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Influence of Leadership and Discipline on Employee Performance PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cianjur. To prove the influence of both then this research is done with aim to know the influence of variable of Discipline and Leadership as independent variable and Performance as dependent variable. Employee performance is an important thing for a company in the field of reatil to improve productivity, quality of work, and service in the current market competition.

Research conducted at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cianjur by taking 50 employees as a sample of research using accidental sampling method, that is sampling technique that can be done at any time until the desired number of samples (quota) is fulfilled. Data collection technique is done by distributing questionnaires to respondents. The population of this study are employees who work on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Branch Cianjur. The data were collected by questionnaires with five research scales from strongly agree to strongly disagree. The research was conducted quantitatively by describing the research data, as well as simple regression analysis hypothesis testing done by T-test and F-test.

The study yielded three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Discipline has a positive influence on employee performance; 2) Leadership has a positive effect on employee performance; 3) Discipline and Leadership together have a positive influence on employee performance.

Based on the results of the study, discipline and leadership will be maintained and continuously improved then employee performance will exceed the expected means employees will be very comfortable in releasing the best potential with discipline directives and guidance leaders in improving the performance and results of its work.

Keywords :

Discipline, Leadership, 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 laporan skripsi tepat waktu.

Penelitian skripsi ini penulis beri judul : **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CIANJUR”**.

Skripsi 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. Ibu Dra. Yuli Triastuti, MM., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staff PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur yang telah memberi kesempatan dan berbagi data dalam penelitian ini.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA meliputi segenap dosen dan karyawan.
6. Rekan-rekan tercinta, mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA, khususnya Agung Wicaksono SE.
7. Kedua orang tua saya, Ayah Alm. Bapak Ateng Supardi dan Ibu Alm. Ibu Ruhana yang atas perjuangan dan doa beliau-beliau, penulis mampu melangkah sejauh ini.
8. Kakak-kakak terbaik, Hoerudin S.Pdi, Saripudin, Andi Suhandi S.Pd, Lia Juliana SE, dan Riki Iskandar SH, yang yang senantiasa memberikan dukungan dan doa serta semangat yang positif.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, doa, dan motivasi yang telah Bapak, Ibu, Saudara, dan rekan-rekan berikan mendapatkan imbalan balasan kebaikan dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik serta masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian skripsi ini dapat membawa manfaat, sumber referensi dan informasi khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi siapapun yang berkesempatan membacanya serta membutuhkan.

Jakarta, 28 Februari 2018

Penulis,

Ramdan Maisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kedisiplinan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan.....	14
2.1.2.2 Faktor Penilaian Kedisiplinan.....	16
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan....	17

2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan.....	21
2.1.3 Kepemimpinan.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	21
2.1.3.2 Teori Kepemimpinan.....	23
2.1.3.3 Tipe-tipe Kepemimpinan.....	25
2.1.3.4 Fungsi Kepemimpinan.....	28
2.1.3.5 Gaya Kepemimpinan.....	30
2.1.3.6 Metode Kepemimpinan.....	31
2.1.4 Kinerja.....	32
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja...	33
2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	34
2.1.4.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	34
2.1.4.5 Penilaian dan Indikator Kinerja.....	35
2.1.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	36
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Desain Penelitian.....	42
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	44
3.3.1 Definisi Operasional	44

3.3.2 Indikator Variabel Penelitian.....	46
3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampel.....	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel.....	49
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian.....	51
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	52
3.7.1 Uji Validitas.....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.7.3 Uji Normalitas.....	54
3.7.4 Uji Linieritas.....	55
3.7.5 Uji Regresi.....	55
3.7.6 Uji Hipotesis.....	58
3.7.6.1 Uji F-Test.....	58
3.7.6.2 Uji T-Test.....	59

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis.....	60
4.1.1 Data dan Profil Perusahaan.....	60
4.2 Pembahasan.....	61
4.2.1 Deskripsi Data.....	61
4.2.2 Metode Pengujian Instrumen.....	66
4.2.2.1 Analisis Validitas.....	66
4.2.2.2 Analisis Reliabilitas.....	69

4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	71
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.2.4.1 Variabel Paling Dominan.....	75
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	75
4.2.5.1 Uji t.....	76
4.2.5.2 Uji F.....	78
4.2.5.3 Uji Koefisien Determinasi.....	79
4.3 Rangkuman Hasil Penelitian.....	80
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan.....	84
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Tabel Rencana Penelitian.....	41
3.2 Tabel Indikator Variabel Penelitian.....	46
4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
4.4 Tabel Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	65
4.5 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan.....	67
4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	68
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	69
4.8 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	70
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	71
4.10 Hasil Uji Regresi.....	74
4.11 Variabel yang Paling Dominan.....	75
4.12 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	78
4.13 Koefisien Determinasi(R^2).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
3.1	Desain Penelitian.....	44
4.1	Uji Normalitas (Histogram).....	72
4.2	Uji Normalitas (Normal P-Plot).....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Responden	91
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden X_1	100
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden X_2	102
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden Y.....	104
Lampiran 5	Karakteristik Responden.....	106
Lampiran 6	Output SPSS Uji Validitas.....	108
Lampiran 7	Output SPSS Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 8	Output SPSS Uji Normalitas.....	120
Lampiran 9	Output SPSS Uji Regresi.....	121
Lampiran 10	Kartu Bimbingan.....	124

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha dan bisnis khususnya dalam bisnis retail saat ini telah mengalami begitu banyak perubahan dan perkembangan. Terdapat begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kemajuan suatu perusahaan. Dengan semakin meningkatnya tingkat persaingan dan rivalitas antar perusahaan dalam ruang lingkup nasional maupun internasional, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing serta kompetensi untuk bersaing di pasaran.

Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada infrastruktur, peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut dalam hal ini manusia sebagai subjek (pelaku), karena manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. (Mangkunegara, 2001:23).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan sumber daya manusianya. Kedisiplinan merupakan salah satu sikap (perilaku) yang harus dimiliki oleh setiap anggota elemen perusahaan. Perusahaan akan memperoleh hasil belajar yang memuaskan apabila segenap karyawan dan manajemen dapat berdisiplin terutama dalam bekerja.

Prijodarminto dalam Tu'u (2004: 31). Definisi tersebut memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Selain kedisiplinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting pencapaian perusahaan. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan penuh tanggung jawab dalam mncapai tujuan dari perusahaan.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Salah satu tantangan terberat dari seorang pemimpin adalah bagaimana dia mampu menggerakkan bawahannya secara sadar dan penuh kesukarelaan dalam menjalankan segala perintah yang dia berikan demi kepentingan kelompok atau organisasinya. Namun seringkali kita jumpai dimana pemimpin yang hanya memberi arahan atau perintah tanpa melihat kondisi bawahannya dimana dia menjalankan kekuasaan mutlak hanya demi kepentingan yang dia inginkan tercapai.

Dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Kedisiplinan dan Kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Lewa dan Subowo, (2005:129) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

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

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. sendiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dan memiliki beberapa kantor cabang di Indonesia sebagai pusat administrasi dan distribusi (Distribution Center) yang menjadi tempat menyimpan dan pengalokasi barang dagangan ke toko Alfamart.

Merujuk pada temuan yang diambil dari Departemen People Development (Personalia), maka ditemukan beberapa pelanggaran kedisiplinan dan permasalahan kepemimpinan. Permasalahan kedisiplinan yang kerap terjadi adalah seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, untuk office jam kerja mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Sedangkan untuk bagian IT dan gudang berdasarkan jam shift. Masih sering ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih kerap ditemukan juga pelanggaran kedisiplinan seperti etika berpakaian, merokok, santai di parkiran saat jam kerja, mangkir, dan pencurian barang oleh karyawan.

Dalam hal kepemimpinan, meskipun sudah bisa dikatakan secara keseluruhan sudah baik, namun masih kerap ditemukan adanya kekurangan seperti koordinasi, teladan yang baik, manajemen konflik, dan arahan yang belum maksimal mulai dari level leader sampai ke atas, sehingga menjadi contoh yang belum sempurna dan agak menghambat produktifitas kerja perusahaan secara umum, sehingga diperlukan peningkatan.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan dan datangnya perusahaan-perusahaan retail pesaing baik itu dari dalam negeri maupun perusahaan retail asing dalam industri retail sejenis membuat PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur melakukan pembenahan dengan peningkatan kedisiplinan

karyawan dan melakukan sinergi yang lebih kuat tentang kepemimpinan, yakni menyangkut hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga kinerja dan target perusahaan tercapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis membuat penelitian yang berjudul :
“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CIANJUR”.

1.2 Perumusan Masalah

Bedasarkan permasalahan di atas maka dapat di ambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur ?
3. Bagaimanakah pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.
3. Menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan secara simultan dan mendalam serta teruji validitas dan akurasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.

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 Pihak Lain (Universitas / Akademik / Publik)

Bagi pihak-pihak lain khususnya akademisi yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi perpustakaan terutama bagi para peneliti dan mahasiswa dalam menjadi rujukan dan perbandingan ilmiah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang paparan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori, pendapat para ahli, dan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Diuraikan juga beberapa

penjelasan mengenai variabel independen dan dependen serta kerangka berpikir teoritis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam ini berisi tentang metode, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasianalisasi variabel, populasi, sampel, metode sampling, dan metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis. Bab ini berisi deskripsi tentang obyek penelitian, analisis data dan pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti dan pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari pembahasan penelitian kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologis, manajemen berasal dari kata management yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan.

Sumber daya memiliki arti yakni segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi.

Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Menurut Hasibuan (2006:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko dalam Ike Kusdyah Rachmawati (2008:3) menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Begitu pula yang dikatakan Rivai dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:29) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Dessler dalam Ike Kusdyah Rachmawati (2008:3), *Personal managements the concept and techniques one need to carry out the “the people” or personel aspect of a management position, including recruitment, screening, training, rewarding and appraising.*

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2011:5), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan recruitment, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi pegawai dalam suatu organisasi.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu ilmu, cara serta proses bagaimana mengatur, mengelola hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh masing-masing individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai.

Julius dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:30) menyebutkan gambaran umum fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ini terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu operasi dan manajerial.

Fungsi teknis operasional manajemen mencakup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, mengembangkan, memanfaatkan, dan memelihara pekerjaan dan efisien. Fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personil.

Kemudian Flippo dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:30-33), menguraikan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

Fungsi ini terbagia dalam beberapa bagian, yakni sebagai berikut :

a) Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian adalah ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c) Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Istilah lainnya adalah penggerakan (actuating) motivasi (motivating), dan pemberian perintah (commanding).

d) Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah pegawai benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

Fungsi ini terbagia dalam beberapa bagian, yakni sebagai berikut :

a) Pengadaan (Recruitment)

Flippo dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:32) mengatakan : fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

b) Pengembangan (Development)

Pengembangan/pembinaan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c) Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi berupa uang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d) Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e) Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

f) Pensiun (Separation)

Fungsi Separation ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan

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 azas 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.

Definisi disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan atau keteraturan atau ketertiban”.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2006:126)

Menurut Simamora (2006) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan perlu disadarkan kepada setiap karyawan sehingga karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi, telah dijelaskan oleh Tu’u (2004: 37) bahwa dengan disiplin yang muncul karena kesadaran diri, karyawan berhasil dalam bekerjanya, tanpa disiplin yang baik suasana tempat kerja dan proses kerja menjadi kurang kondusif bagi produktifitas perusahaan. Secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses bekerja, disiplin merupakan jalan bagi karyawan untuk sukses dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik

tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan karyawan sebagai suatu keadaan karyawan yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.

Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri. Disiplin datang tepat waktu, tata cara berpakaian, disiplin menaati peraturan yang ada di perusahaan, dan disiplin mengerjakan tugas terutama tugas serta tanggung jawab pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor dalam Penilaian Kedisiplinan

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

1. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
2. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
3. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
5. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Kedisiplinan

Pada dasarnya faktor yang memengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Helmi (2009:37) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Kedisiplinan karena faktor kepribadian dibagi ke dalam beberapa tipe karakteristik, yakni sebagai berikut :

a) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

b) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi.

Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang

tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri karena kesadaran diri sendiri yang terbangun berkat kesadaran.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain faktor kepemimpinan, gaji

kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain :

- 1) Penataan kehidupan bersama
- 2) Pembangunan kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Fungsi pemaksaan
- 5) Fungsi hukuman
- 6) Fungsi menciptakan

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Kedisiplinan merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Kedisiplinan yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam

pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (2010:208) “ Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Simanjuntak (2001:32) dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.
- b. Ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.
- c. Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
- d. Menaati prosedur kerja yang telah ditentukan.
- e. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dan meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Robbins dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:140), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011;140) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang

konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011;140) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Stogdill dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2011:77) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pusat kelompok, kepribadian yang berakibat, seni menciptakan kesepakatan, kemampuan mempengaruhi, bentuk bujukan, suatu hubungan kekuasaan, hasil interaksi, pemisahan peranan, dan awal struktur.

Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Sudarmanto,2009:133).

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan

diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.3.2 Teori–Teori Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008:120) dari sejumlah literatur tentang kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan, diantaranya :

1) Teori sifat

Teori ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin dilahirkan dan berdasar sifat.

2) Teori kelompok

Menurut group theory ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan. Terori ini dibagi menjadi beberapa tipe, yaitu :

a) Teori Situasional dan Model Kontijensi

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lain.

b) Teori Situasional Hersey dan Blanchard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya

kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

c) 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.

d) Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bahwa 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.

e) 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.

f) Teori neokharismatik

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

g) Teori kepemimpinan kharismatik

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

2.1.3.3 Tipe–Tipe Kepemimpinan

Menurut Ralph dan Ronald yang dikutip oleh Winardi (2000:79) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan Otokratis yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya. Seorang pemimpin yang menganut gaya ini, menganggap bahwa semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat ditangannya.

Serta memutuskan bahwa dialah yang berhak untuk memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri serta adanya alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan.

Kepemimpinan seperti ini cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan secara terbuka.

Ciri-ciri Kepemimpinan Otokratis :

- a. Pimpinan mendikte teknik dan langkah kegiatan bawahan dalam bekerja setiap hari.
- b. Pimpinan mengabaikan pendapat ataupun bawahannya (kelompok)
- c. Pimpinan mengambil keputusan sendiri

- d. Pimpinan kurang memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan (kelompok)
- e. Menggunakan pendekatan ancaman apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan atau bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar.

Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pimpinan.

Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis :

- a. Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan.
- b. Pemimpin mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan.

- c. Pemimpin mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Pemimpin sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan.
- e. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (bebas)

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan.

Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Kepemimpinan semauanya sendiri (*laissez faire*) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok.

Ciri-cirinya :

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide saran dan pendapat.
- c. Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan.

- d. Pemimpin percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.
- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendakinya dalam melaksanakan tugas.

Dari ketiga gaya kepemimpinan di atas, masing-masing mempunyai tugas, wewenang, ciri-ciri yang berbeda, yang nantinya bisa membedakan dalam penilaian para bawahannya.

Menurut Rivai (2003:64) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan meningkatkan hasil yang dapat dicapai.

2.1.3.4 Fungsi Kepemimpinan

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

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

- a. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif 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 dipimpinnya, 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 pemimpin 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 tercapainya tujuan

bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan

e. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memerikan 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 pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

2.1.3.5 Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut House dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:158) antara lain:

1. Kepemimpinan direktif, kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi, kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.2.6 Metode Kepemimpinan

Ordweay Tead dalam Suwatno 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 jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktek atau perilaku 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 pemimpin harus bersifat objektif dan jujur.
4. Metode peka terhadap saran-saran. Sifat pemimpin itu harus luwes 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

hingga memiliki satu visi dan misi yang pada akhirnya akan mempermudah pencapaian tujuan yang diinginkan.

6. Metode mengembangkan rasa tanggung jawab dikalangan masyarakat.
7. Metode pembuat keputusan yang bernilai dan tepat pada waktunya, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam ramalan yang cepat dari suatu situasi sampai pada keputusan yang bernilai.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai 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 memengaruhi 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 tugas.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. 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.

Berdasarkan pendapat ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas 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.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

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

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai 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.

2.1.4.5 Penilaian dan Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003 : 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Wirawan (2009: 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen 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 atau tim, menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

2.1.4.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb.Sjafri Mangkuprawira (2003: 224), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
3. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.
4. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
6. Ketidaktepatan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

7. Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
9. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
10. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil contoh penelitian lain sebagai acuan penelitian.

Berikut adalah beberapa penelitian acuan peneliti, sebagai berikut :

1. Peneliti mengambil contoh hasil penelitian Galih Aryo Nimpuno yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta” tahun 2015.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 104 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), yang ditulis oleh Yakub (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana (2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang, yang ditulis oleh Meta (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Robbins dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:140), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan itu ditentukan dengan komunikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, jika komunikasi yang diberikan baik dan kompetensi pimpinan pun baik maka pimpinan dapat memberikan arahan kepada bawahan dengan baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

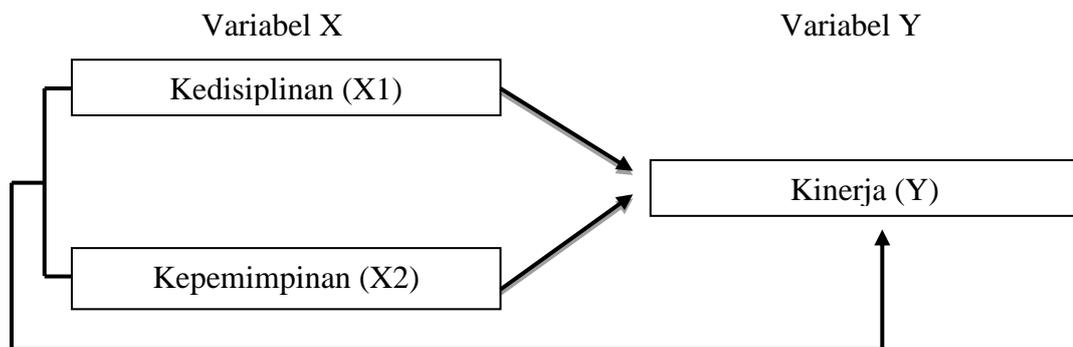
Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari karyawan akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. tidak akan terjadi keterlambatan penyediaan barang. Selain itu kualitas kerja juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pada akhirnya, kedisiplinan dan kepemimpinan yang baik mempengaruhi peningkatan kerja berupa kinerja yang lebih baik, persepsi kerja yang positif, semangat kerja (etos kerja) yang lebih tinggi, profesionalitas kerja yang semakin mumpuni, budaya kerja di perusahaan yang lebih baik, disiplin kerja yang tinggi, dan produktifitas pegawai maupun perusahaan yang meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis Penelitian

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

H1: Kedisiplinan diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H3: Kedisiplinan dan Kepemimpinan diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004:06) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut : Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu).

Tabel 3.1

Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
		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									■	■	■	■

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah Kedisiplinan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Dengan objek tempat penelitian adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur yang beralamat di Jalan Raya Sukabumi, Kampung Cieundeur RT 01/RW 01, Desa Bunisari, Kecamatan Warung Kondang, Cianjur, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan dilakukan sejak bulan Desember 2017 hingga Februari 2018.

3.2 Desain Penelitian

Sugiyono (2004:4) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara ilmiah mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Dengan kata lain metode penelitian juga dapat diartikan sebagai suatu pencarian terhadap kebenaran dengan pertimbangan hal yang logis dan melalui proses teratur secara sistematis dengan tujuan untuk mencari jawaban tentang fakta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Sugiyono (2011:2) mengemukakan sebagai berikut:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi

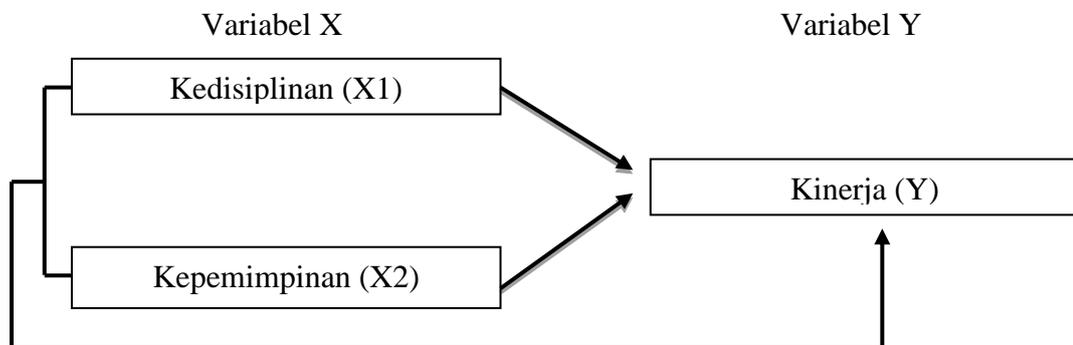
atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian metode deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004:11) adalah sebagai berikut: “Metode deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2004:16) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai berikut: Penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang bersifat logico-hypotheco-verifikatif dengan berlandaskan pada asumsi mengenai obyek empiris, obyek dapat diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna dan sebagainya. Penelitian difokuskan pada sebagian dan konteks bisnis yang berupa variabel tertentu dari obyek penelitian yang menjadi masalah.

Penelitian ini adalah suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur dalam bentuk penghimpunan data awal.

Berikut gambaran desain penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan. Desain penelitian yang menjadi model konstelasi penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mencakup penjelasan sebagai berikut :

1. X1 adalah variabel bebas (independen) Kedisiplinan.
2. X2 adalah variabel bebas (independen) Kepemimpinan.
3. Y adalah variabel terikat (dependen) Kinerja.

3.3 Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

- X_1 : berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis

maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya, Hasibuan (2004).

- X_2 : Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan untuk mengerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum bila perlu, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien Mulyasa (2004:107)
- Y : Lewa dan Subowo, (2005:129) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan realiable, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang karyawan.

3.3.2 Indikator Variabel Penelitian

Tabel 3.2

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Soal
Kedisiplinan (Setiyawan dan Waridin, 2006)	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu bekerja sepadan upah dan bonus yang diberikan 	1,2
	Kualitas Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kemauan dalam mematuhi aturan tata tertib perusahaan 	3,4
	Konservasi Aturan	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu menjaga dan menjalankan aturan 	5,6
	Kuantitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai jumlah dan tanggung jawab yang diberi 	7,8
	Lokasi Tempat Tinggal	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menyesuaikan tempat tinggal dan lokasi kerja 	9,10

Kepemimpinan (X ₁) (Mulyasa 2004:107)	Komunikatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk komunikasi dengan baik 	1,2
	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menjaga kepercayaan dan integritas 	3,4
	Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan 	5,6
	Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu dalam pekerjaannya 	7,8
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu bekerja dengan sesama karyawan lain sebagai tim 	9,10
Kinerja(Y) (LAN, 2003:259).	Prestasi kerja (Achievement)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerja dan menilai objektif 	1,2,3
	Keahlian (skill)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menguasai bidang 	4,5

		kerjanya dengan baik	
	Perilaku (attitude)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menjaga sikap dan tingkah laku selama bekerja di dalam perusahaan 	6,7,8
	Kepemimpinan (leadership)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menjadikan dirinya contoh baik bagi karyawan lain dan mampu memimpin 	9,10

3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampel

3.4.1 Populasi

Sumarni, (2006 : 69), “Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (finite) maupun tidak terbatas (infinite)”. Selanjutnya, Sumarni, (2006 : 70), “Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor cabang di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur yang berjumlah 100 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari : 2010:103).

Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai subyek penelitian, atau yang dikenal dengan nama sampel.

Teknik pengambilan sampel menggunakan persentase 50% jumlah populasi dengan metode *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan sewaktu-waktu sampai jumlah sampel (kuota) yang diinginkan terpenuhi. Siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik sesuai usia, tingkat pendidikan dan status pekerjaannya maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel dan penyebaran kuesioner dihentikan setelah diperoleh 50 sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Jika di lihat dari pengertian teknik pengumpulan data menurut ahli metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (statement) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian (Gulo, 2002 : 110).

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dilakukanteknik sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun secara tak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian.

b. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat perusahaan yang berwenang atau bagian yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sehingga tidak menyimpang dari topik yang dibahas.

c. Kuesioner

Kuisisioner yaitu mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang

berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan dan lain-lain dari individu atau responden.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai cara untuk mendapatkan landasan teori yang dapat dijadikan pedoman dalam membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek, yaitu dilakukan dengan cara :

- a. Membaca literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Membaca buku-buku, catatan-catatan kuliah serta tulisan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Untuk mempermudah memperoleh data yang diinginkan, maka dapat dilakukan pengukuran dengan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden. Menurut Sugiyono, (2004:86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden".

Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda, dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Sedangkan kriteria penilaian adalah dengan keterangan sebagai berikut :

1. Jika responden menjawab Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Jika responden menjawab Setuju (S) diberi skor 4.
3. Jika responden menjawab Ragu (R) diberi skor 3.
4. Jika responden menjawab Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Lerbin R (2005) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir.

Dengan rumus Pearson Moment adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Selanjutnya, dihitung dengan Uji-t dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk = n-2) Kaedah Keputusan : jika t hitung > t tabel berarti valid, sebaliknya jika t hitung < table berarti tidak valid. Untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,300 dengan tingkat kesalahan 5 persen.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya terhadap skor jawaban tiap item dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan menunjukkan sejauh mana pengukuran itu memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama mengenai kemantapan, keandalan/ stabilitas dan keadaan tidak berubah dalam waktu pengamatan pertama dan selanjutnya. Instrumen reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabel dilakukan secara eksternal dengan test-retest yaitu dengan cara mencobakan instrument yang sama dua kali pada responden yang sama dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan SPSS for windows dilihat dari koefisien Alfa Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. hal ini dapat dikatakan reliabel. (Sugiyono : 2005).

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for Windows. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. (Sugiyono : 2005).

3.7.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Asumsi ini menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Jadi peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Uji linieritas pada data ini dilakukan menggunakan uji *test for linierity* dengan bantuan program SPSS version 16.0 for Windows. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan nilai $p < 0.05$ dan *test for linearity* $p > 0,05$. (Sugiyono : 2005).

3.7.5 Uji Regresi

Regresi digunakan untuk menentukan sifat – sifat dan kekuatan hubungan antara dua variabel serta memprediksi nilai dari suatu variabel yang belum diketahui dengan didasarkan pada observasi masa lalu terhadap variabel tersebut dan variabel-variabel lainnya. Selanjutnya dalam regresi kita akan mengembangkan persamaan estimasi (*estimating equation*), yaitu rumus matematika yang menghubungkan variabel-variabel yang diketahui dengan variabel-variabel yang tidak diketahui.

Setelah dipelajari pola hubungannya, kemudian kita dapat mengaplikasikan analisis korelasi (*correlation analysis*) untuk menentukan tingkatan dimana variabel – variabel tersebut berhubungan. Kesimpulannya, analisis korelasi mengungkapkan seberapa benar persamaan estimasi sebenarnya menggambarkan hubungan tersebut.

Lebih lanjut Levin & Rubin mengatakan bahwa: “ Kita sering menemukan hubungan sebab akibat antar variabel – variabel; yaitu variabel bebas ‘menyebabkan’ variabel tergantung berubah. Sekalipun demikian mereka melanjutkan bahwa: “penting untuk kita perhatikan bahwa yang kita anggap hubungan (*relationship*) yang diketemukan melalui regresi sebagai hubungan asosiasi (*relationship of association*) tetapi tidak selalu harus sebab dan akibat (*cause and effect*).

Kecuali kita mempunyai alasan – alasan khusus untuk percaya bahwa (perubahan pada) nilai – nilai variabel tergantung disebabkan oleh nilai – nilai variabel (variabel) bebas; jangan menyimpulkan (*infer*) hubungan sebab akibat dari hubungan yang diketemukan dalam regresi.

Karena Levin & Rubin dalam mendefinisikan regresi juga menggunakan istilah “analisis korelasi”, maka sebaiknya dalam bagian ini penulis perlu menjelaskan perbedaan antara regresi dan korelasi.

Menurut Gujarati (2009:20) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linier (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linier ini digunakan koefisien korelasi. Sebaliknya dalam regresi kita tidak melakukan pengukuran seperti itu.

Dalam regresi kita membuat estimasi atau memprediksi nilai rata-rata satu variabel didasarkan pada nilai – nilai tetap variabel – variabel lain. Perbedaan yang mendasar antara regresi dan korelasi ialah dalam regresi terdapat (hubungan) asimetri dalam kaitannya dengan perlakuan terhadap variabel tergantung dan

variabel bebas. Variabel tergantung diasumsikan statistikal, acak atau stokhastik, yaitu mempunyai distribusi probabilitas. Sedang variabel bebas / prediktornya diasumsikan mempunyai nilai – nilai tetap. Sebaliknya dalam korelasi kita memperlakukan dua variabel atau variabel – variabel apa saja secara simetris, yaitu tidak ada perbedaan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Sebagai contoh korelasi antara nilai ujian matematik dan statistik sama dengan korelasi nilai ujian statistik dan matematik. Lebih lanjut dalam korelasi kedua variabel diasumsikan random.

Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan hubungan linier antara variabel tergantung / variabel kriteria yang diberi simbol Y dan salah satu atau lebih variabel bebas / prediktor yang diberi simbol X jika hanya ada satu prediktor dan X_1, X_2 sampai dengan X_k , jika terdapat lebih dari satu prediktor (Crammer & Howitt, 2006:139).

Persamaan regresi akan terlihat seperti di bawah ini:

Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai yang diprediksi, maka persamaannya ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai sebenarnya (observasi), maka persamaan menyertakan kesalahan (*error term / residual*) akan menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e \text{ (untuk regresi linier sederhana)}$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e \text{ (untuk regresi linier berganda)}$$

Dimana:

- X: merupakan nilai sebenarnya suatu kasus (data)
- β : merupakan koefisien regresi jika hanya ada satu prediktor dan koefisien regresi parsial jika terdapat lebih dari satu prediktor. Nilai ini juga mewakili koefisien regresi baku (*standardized*) dan koefisien regresi tidak baku (*unstandardized*).

Koefisien regresi ini merupakan jumlah perubahan yang terjadi pada Y yang disebabkan oleh perubahan nilai X. Untuk menghitung perubahan ini dapat dilakukan dengan cara mengkalikan nilai prediktor sebenarnya (observasi) untuk kasus (data) tertentu dengan koefisien regresi prediktor tersebut.

- a: merupakan intercept yang merupakan nilai Y saat nilai prediktor sebesar nol.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Uji F-Test

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil F test ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova.

Hasil F-test menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika pada *P-Value* (pada kolom sig) lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Menentukan F tabel bisa dilihat dalam F tabel, atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =finv(0.05,df1,df2) dimana $df1=k-1$ (k

adalah jumlah variabel) dan $df_2 = n - k - 1$, (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel independen). (Priyatno 2010 : 67).

3.7.6.2 Uji t-Test

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Pada output SPSS dilihat pada tabel *coefiience*.

Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* pada masing-masing independen, jika *p-value* (pada kolom sig) lebih besar dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar pada t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih kecil pada t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan t tabel bisa dilihat dalam t tabel atau dapat di cari di MS Excell dengan cara cell kosong ketik =tinv (0.05,df) dimana $df = n - k - 1$, (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel independen) (Priyatno 2010 : 69).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis

4.1.1 Data dan Profil Perusahaan Objek Penelitian

Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur merupakan salah satu cabang dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang dirintis sejak tahun 1989. Awalnya Alfamart bermula dari usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989 (*www.alfamarku.com*).

Tahun 1999, Alfa Minimart pertama mulai beroperasi di Jl. Beringin Jaya, Karawaci, Tangerang, Banten. Tahun 2003, Alfa Minimart' menjadi 'Alfamart'. Pertengahan 2007 Alfamart memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Awal tahun 2009, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. menjadi perusahaan publik dan pada tanggal 15 Januari 2009. Tahun 2014, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. memasuki pasar Philipines dengan melalui Alfamart Retail Asia Pte. Ltd dengan mendirikan Alfamart Trading Philipppines Inc. Hingga tahun 2017 ini, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Sudah memiliki lebih dari 13.000 toko tersebar di seluruh Indonesia dan Filipina (*www.alfamarku.com*).

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur sendiri resmi beroperasi sejak tanggal 8 Agustus tahun 2016 yang berfungsi sebagai gudang (Distribution

Center) pemasok dan penyalur barang dengan bagi toko-toko Alfamart yang, meliputi wilayah Cianjur dan Sukabumi.

Adapun barang dagangan yang diperjualbelikan meliputi barang dagangan food dan barang dagangan non food serta jasa pembayaran. Sistem penyediaan barang meliputi 2 metode, yaitu pabrik / distributor mengirim barang langsung ke toko dan pabrik atau mengirim barang ke Distribution Center, kemudian dikirim ke toko (*www.alfamarku.com*).

Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur memiliki fungsi sebagai kantor pencatatan administrasi segala aktifitas bisnis yang meliputi, marketing, keuangan, ketenagakerjaan, supply barang, serta fungsi penunjang lainnya. Kantor cabang ini memiliki tugas mendukung agar proses penjualan di toko-toko Alfamart wilayah Cianjur dan Sukabumi dapat berjalan lancar sebagaimana mestinya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Deskripsi Data

Untuk mengetahui gambaran penelitian ini, penulis menguraikan data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini. Data tersebut diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan kepada responden di Kantor cabang (Distribution Center) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Kuesioner dibagikan kepada sampel 50 responden untuk menguji apakah Kuesioner tersebut valid (sahih) dan reliabel (andal) atau tidak.

1. **Bagian pertama**, merupakan bagian yang berisi pertanyaan tentang karakteristik responden meliputi :

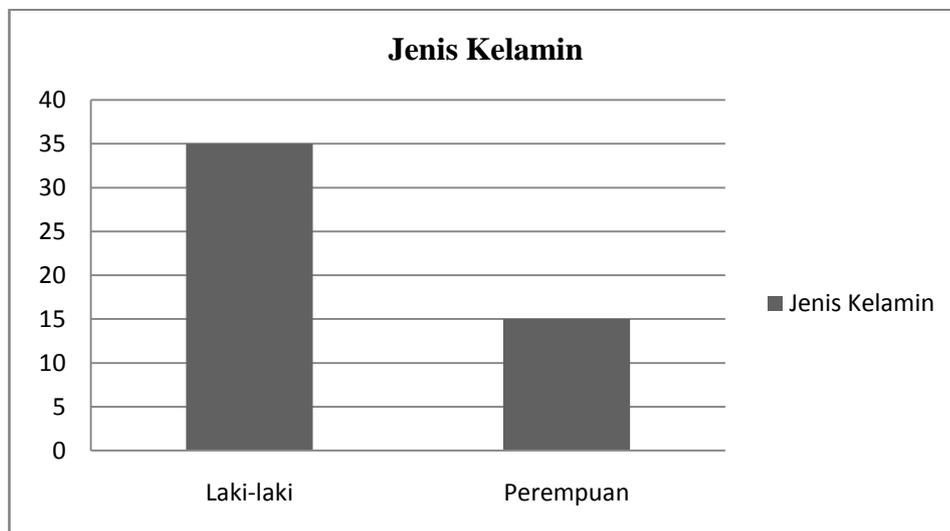
a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, hasil analisis ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	70	70	70
Valid Perempuan	15	30	30	100
Total	50	100	100	



Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian responden berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 35 orang (70 %) dan sebagian berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (30 %).

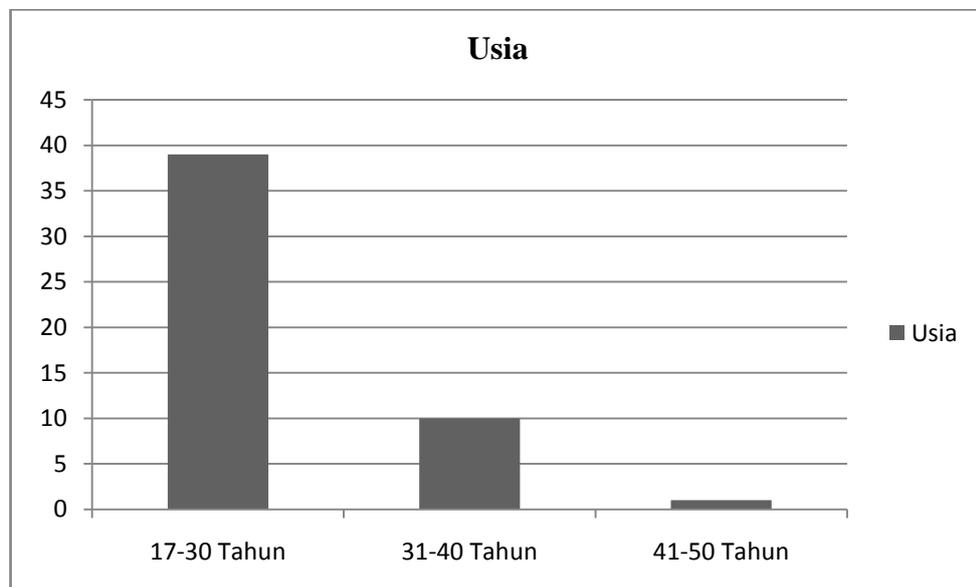
b. Usia Responden

Berdasarkan usia responden, hasil analisis ditunjukkan berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-30 Tahun	39	78	78	78
Valid 31-40 Tahun	10	20	20	98
Valid 41-50 Tahun	1	2	2	100
Total	50	100	100	



Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi kelompok usia 17-30 tahun sebanyak 39 orang (78 %), kemudian kelompok usia

31 - 40 tahun yaitu 10 orang (20 %), kemudian kelompok usia 41 -50 tahun sebanyak 1 orang (2 %).

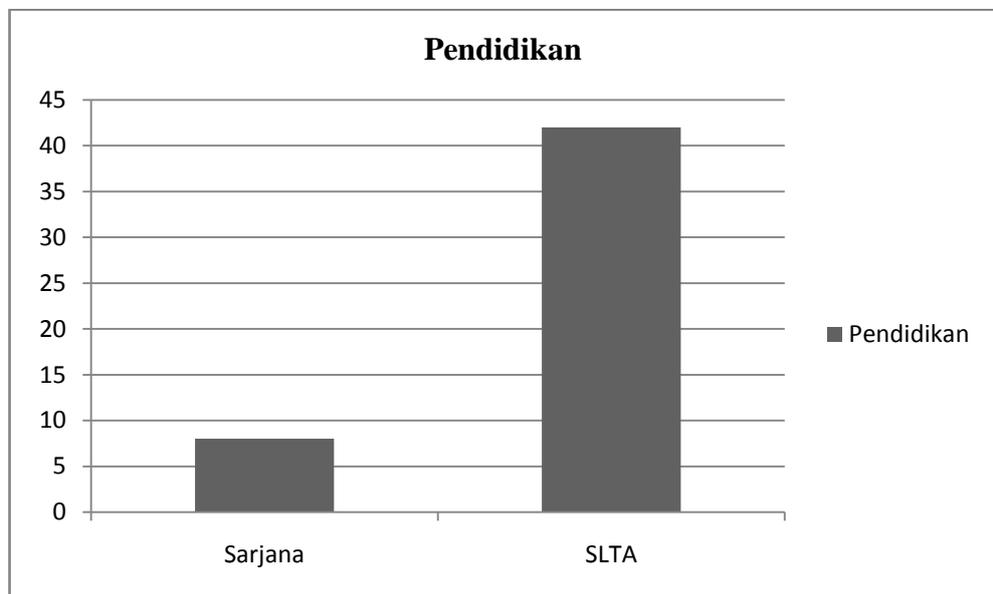
c. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil analisis berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	8	16	16	16
Valid SLTA	42	84	84	100
Total	50	100	100	



Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden lulusan sarjana sebanyak 8 orang (16 %) dan SLTA sebanyak 42 orang (84 %).

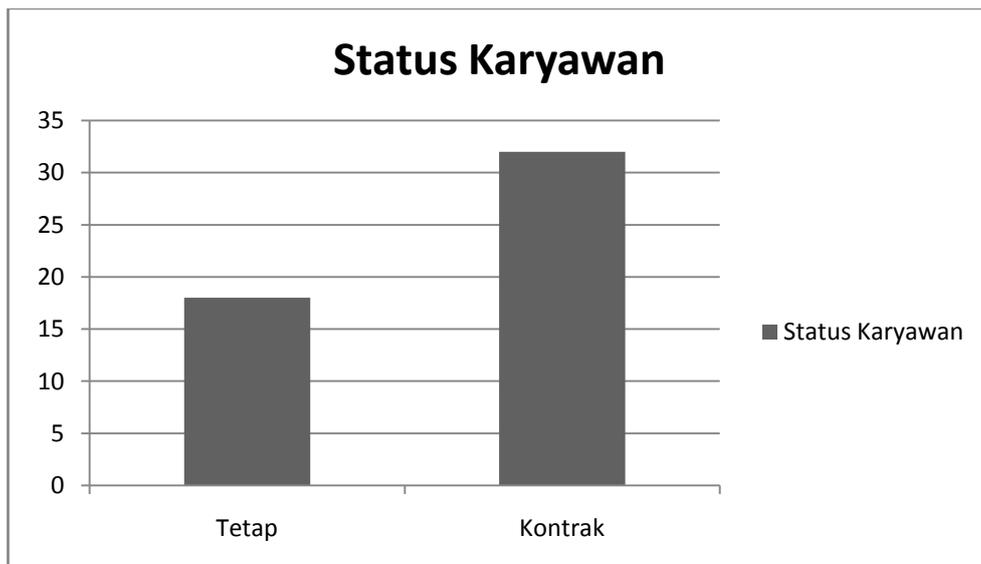
d. Status Karyawan Pada Perusahaan

Berdasarkan rata-rata penghasilan perbulan, hasil analisis data dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	18	36	36	36
Valid Kontrak	32	64	64	100
Total	50	100	100	



Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa di lihat bahwa karyawan yang berstatus tetap berjumlah 18 orang atau (36 %), sedangkan yang berstatus kontrak berjumlah 32 orang atau (64 %).

Bagian kedua, merupakan bagian yang berisi tentang pernyataan pernyataan sebagai berikut :

- a. Pernyataan tentang kedisiplinan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- b. Pernyataan tentang kepemimpinan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.
- c. Pernyataan tentang kinerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Pernyataan tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

4.2.2 Metode Pengujian Instrumen

4.2.2.1 Analisis Validitas

Pengujian validitas atau kesahihan instrument penelitian dilakukan dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS for window ver. 16.0. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai, maka item yang bersangkutan dinyatakan valid atau sah.

Sebagai langkah awal, penulis mengambil 50 responden untuk melakukan uji validitas Kuesioner. Untuk responden yang berjumlah 50 (n), dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar $n - 2 = 48$. Untuk $df = 48$ dan nilai alpha 5% (dua sisi), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,281. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh r hitung $\geq r$ tabel dengan taraf keyakinan 95%.

a. Uji Validitas Variabel Nilai Kedisiplinan (X1)

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

Tabel 4.5

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Kedisiplinan 1	40.52	12.744	.724
Kedisiplinan 2	40.50	12.908	.675
Kedisiplinan 3	40.52	12.663	.749
Kedisiplinan 4	40.50	12.745	.725
Kedisiplinan 5	40.58	12.779	.657
Kedisiplinan 6	40.58	12.820	.707
Kedisiplinan 7	40.50	12.786	.712
Kedisiplinan 8	40.52	12.540	.787
Kedisiplinan 9	40.50	12.622	.763
Kedisiplinan 10	40.46	12.866	.694

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan

Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk $N=50$ maka taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah 0,281. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) karena masing-masing butir memiliki r hitung $> 0,281$.

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

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

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Kepemimpinan 1	40.88	13.740	.538
Kepemimpinan 2	40.86	13.592	.584
Kepemimpinan 3	40.90	12.908	.783
Kepemimpinan 4	40.86	13.266	.681
Kepemimpinan 5	40.84	12.749	.844
Kepemimpinan 6	40.82	12.885	.809
Kepemimpinan 7	40.88	12.883	.793
Kepemimpinan 8	40.88	12.883	.793
Kepemimpinan 9	40.94	12.751	.762
Kepemimpinan 10	40.92	12.932	.775

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk $N=50$ maka taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah 0,281. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian dinyatakan valid (sahih) karena masing-masing butir memiliki r hitung $> 0,281$.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Kinerja 1	40.08	14.198	.772
Kinerja 2	40.08	14.198	.772
Kinerja 3	40.08	13.830	.807
Kinerja 4	40.10	14.133	.792
Kinerja 5	40.10	14.133	.792
Kinerja 6	40.18	14.191	.793
Kinerja 7	40.20	13.959	.795
Kinerja 8	40.16	14.056	.826
Kinerja 9	40.12	14.516	.683
Kinerja 10	40.12	14.516	.683

Hasil Uji Validitas Kinerja

Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

4.2.2.2 Analisis Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas juga merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensisuatu variabel dan

disusun dalam suatu bentuk Kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* (α). Menurut Nunally (dalam Ghozali, 2001:133), batas minimal nilai *Cronbach's Alpha* yang umum diterima untuk persyaratan reliabilitas suatu instrumen adalah 0,600. Maka ukuran alpha dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut :

Tabel 4.8

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 s.d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s.d 0,80	Reliabel
> 0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

Analisis dilakukan pada masing masing instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel nilai kepemimpinan dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil analisis reliabilitas instrumen, yang didasarkan pada kriteria *Cronbach's Alpha* menurut Nunally disajikan dalam tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Status
Kedisiplinan (X1)	0,928	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,933	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,945	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer (Kuesioner 2018)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel (andal), karena masing masing nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,600.

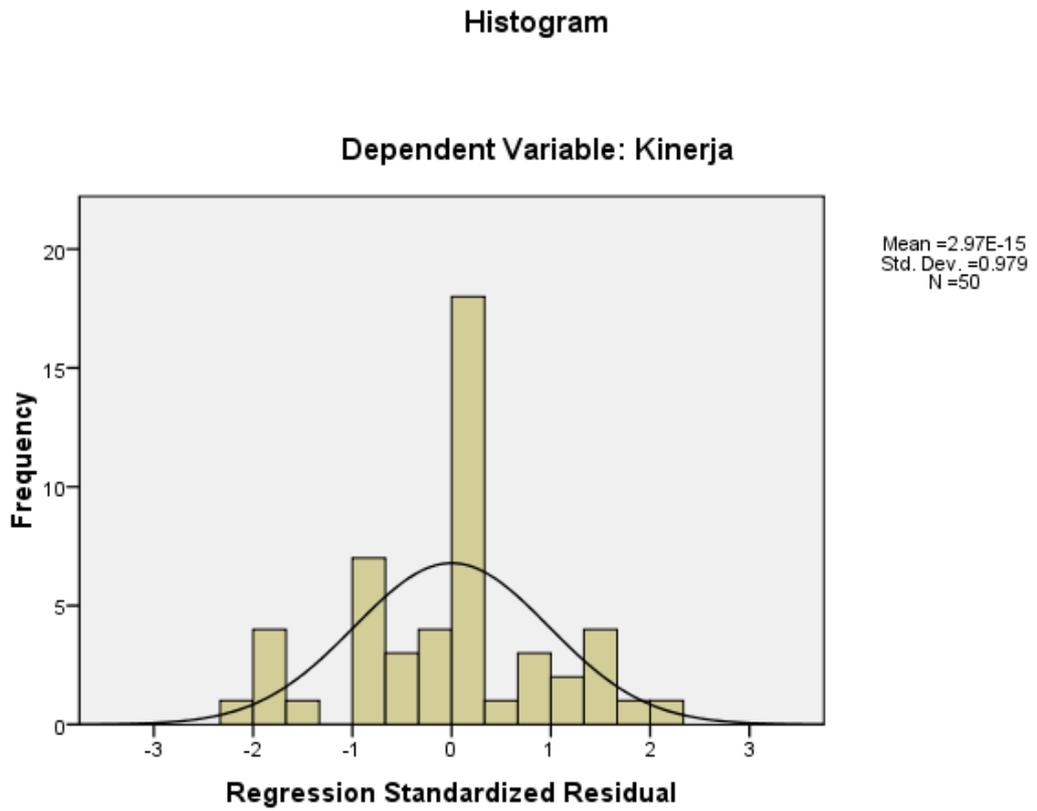
4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang nampak pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1

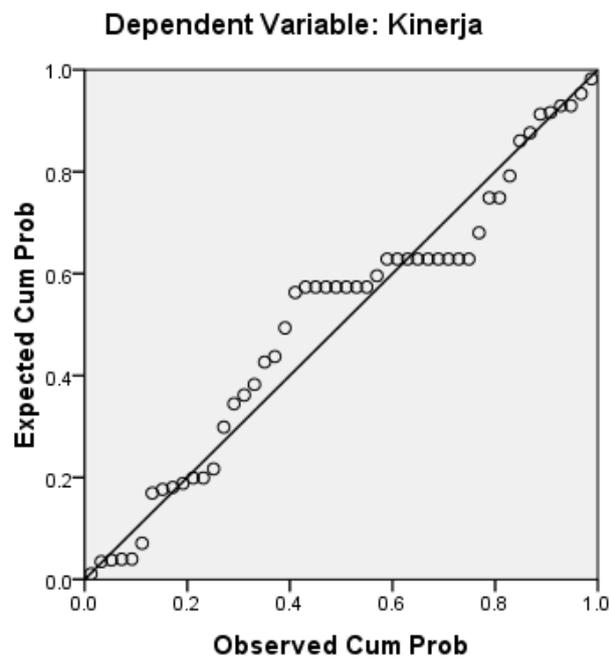
Uji Normalitas (Histogram)



Gambar 4.2

Uji Normalitas (Normal P-Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji ini digunakan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.900	4.205		.214	.831
	Kedisiplinan	.566	.110	.536	5.146	.000
	Kepemimpinan	.401	.109	.385	3.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* dapat dirangkum melalui tabel berikut :

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : **$Y = 0,900 + 5,146X_1 + 3,695X_2$**

Keterangan : Y = Kinerja

X_1 = Variabel Kedisiplinan

X_2 = Variabel Kepemimpinan

Persamaan diatas dapat diartikan bahwa Nilai Kedisiplinan dan Kepemimpinan memiliki nilai Konstan yaitu sebesar 0,900. Sedangkan Kedisiplinan berpengaruh sebesar 5,146. Sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh 3,695 terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.1 Variabel yang Paling Dominan

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat diketahui variabel yang paling dominan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Variabel Yang Paling Dominan

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	
1	(Constant)		.900
	Kedisiplinan		.566
	Kepemimpinan		.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah variabel kedisiplinan (X_1) yaitu sebesar 0,566.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit* nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistic disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2001:47).

4.2.5.1 Uji T

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (kedisiplinan dan kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10.

a. Variabel Kedisiplinan

Ha : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ho : Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka **Ho diterima** dan Ha ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *For Windows* untuk variabel X_1 (Kedisiplinan) diperoleh nilai t hitung = 5,146 menunjukkan tingkat signifikansi 0,00 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel X_1 (kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwid Damayanti didapati hasil uji t sebesar 0,206 yang dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian.

Namun hasil ini berlawanan dengan penelitian Ardi Latief tahun 2014 dimana beliau meneliti pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri dimana di peroleh hasil uji t sebesar, -

0,458 dan sig 0,060 dimana memiliki kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri.

b. Variabel Kepemimpinan

Ha: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Ho :Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka **Ho diterima** dan Ha ditolak

Hasil pengujian dengan SPSS 16.0 *For Windows* untuk variabel X₂ (Kualitas Pelayanan) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,695 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ho ditolak Ha diterima dengan kata lain variabel bebas / independent X₂ (kepemimpinan) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yunita Pratiwi pada tahun 2014 meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Sumedang.

Dimana memiliki hasil nilai rerata sebesar 4,510 dan memiliki nilai sig 0,000 yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Sumedang.

Namun hasil ini berlawanan dengan penelitian Putri Wulansari tahun 2015 yang meneliti pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah

Sakit Umum Daerah Cianjur memiliki hasil nilai t -0.214 dan sig 0,70 yang memiliki arti kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cianjur.

4.2.5.2 Uji F

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama sama diperoleh tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.691	2	297.845	54.578	.000 ^a
	Residual	256.489	47	5.457		
	Total	852.180	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

- a. Ha: Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ho : Kedisiplinan dan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

c. Kaedah keputusan :

Jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05, maka H_0 ditolak dan **H_a diterima**

Jika nilai Sig (2-tailed) > 0,05, maka **H_0 diterima** dan H_a ditolak

Pengujian Variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 54.578 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kedisiplinan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur hasil ini sejalan dengan penelitian dari Wiwit Damayanti dengan judul “Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian” dimana dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 71,697 dengan hasil sig 0,00 maka dapat disimpulkan bahwa regresi kinerja atas kedisiplinan dan kepemimpinan berada pada taraf signifikan

4.2.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu (Ghozali,2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.686	2.336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

. Hasil Perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat diketahui bahwa koefisien determinan ganda atau R Square = 0,699, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X₁ dan X₂) dengan variabel dependen (Y) adalah sebesar 69,9% yaitu dari rumus (koefisien determinasi = R².100%), atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X₁ dan X₂, sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Rangkuman Hasil Penelitian

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung dari masing masing variabel lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,281 dan tingkat signifikansi variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian sebagai berikut :

1. Untuk Variabel Kedisiplinan (X1)

Indikator dengan kode kedisiplinan 1 *r* hitungnya sebesar 0,724, kedisiplinan 2 sebesar 0,675, kedisiplinan 3 sebesar 0,749, kedisiplinan 4 sebesar 0,725, kedisiplinan 5 sebesar 0,657, kedisiplinan 6 sebesar 0,707,

kedisiplinan 7 sebesar 0,712, kedisiplinan 8 sebesar 0,787, kedisiplinan 9 sebesar 0,763 dan kedisiplinan 10 sebesar 0,694 dengan tingkat signifikansi 0,000.

2. Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

Indikator dengan kode kepemimpinan 1 r hitungnya sebesar 0,538, kepemimpinan 2 sebesar 0,584, kepemimpinan 3 sebesar 0,783, kepemimpinan 4 sebesar 0,681, kepemimpinan 5 sebesar 0,844, kepemimpinan 6 sebesar 0,809, kepemimpinan 7 sebesar 0,793, kepemimpinan 8 sebesar 0,793, kepemimpinan 9 sebesar 0,762 dan kepemimpinan 10 sebesar 0,775 dengan tingkat signifikansi 0,000.

3. Untuk Variabel Kinerja (Y)

Indikator dengan kode kinerja 1 r hitungnya sebesar 0,772, kinerja 2 sebesar 0,772, kinerja 3 sebesar 0,807 dan kinerja 4 sebesar 0,792, kinerja 5 sebesar 0,792, kinerja 6 sebesar 0,793, kinerja 7 sebesar 0,795, kinerja 8 sebesar 0,826, kinerja 9 sebesar 0,683, kinerja 10 sebesar 0,683, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing masing butir pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa Kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut : Variabel

kedisiplinan (X_1) sebesar 0,928, variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,933, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,945.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa 1 variabel semuanya mempunyai signifikansi kurang dari 0,05, akan tetapi variabel x_1 memiliki nilai sig kurang dari 0,05 yaitu 0,00 dan variabel kedisiplinan yang mempunyai t hitung sebesar 5,146 dan variabel kepemimpinan yang mempunyai t hitung sebesar 3,695 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (kedisiplinan dan kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 54,578 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05).

Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), dapat menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) adalah sebesar 69,9% atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan X_2 .

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Dari tujuan penelitian yang diajukan, maka dari pembahasan data yang telah dilakukan dan analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu :

Berdasarkan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel independen yakni kedisiplinan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur, dengan rincian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,146 menunjukkan tingkat signifikansi 0,00 bertanda positif dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (kedisiplinan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,695 dengan tingkat

signifikansi 0,00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (kepemimpinan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai kedisiplinan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Hal ini berdasarkan hasil pengujian analisis regresi ganda diperoleh F hitung sebesar 54.578 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,699. Nilai tersebut berarti 69,9% variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel kedisiplinan dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap dan penunjang terhadap hasil penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Kedisiplinan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur harus semakin ditingkatkan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja, keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, kepatuhan terhadap aturan / tata tertib yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik, nyaman, dan meningkat lebih baik.

2. Kepemimpinan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur harus terus ditingkatkan dan terus diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lapisan di bawahnya dan bagian lainnya. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur perlu menyediakan pelatihan bagi para atasan atau para penanggung jawab agar dapat mengembalikan rasa kepercayaan karyawan serta memberi pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan teladan yang baik para atasan kepada bawahannya sehingga kinerja karyawan secara menyeluruh dapat meningkat.
3. Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, karena kinerja karyawan bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur termasuk dalam kategori tinggi. Perlunya peningkatan kinerja karena hal ini sesuai dengan visi dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur yaitu menjadi jaringan distribusi perusahaan retail terbaik di Indonesia dengan meningkatkan kinerja melalui penerapan integritas yang tinggi yang berlandaskan motto budaya kerja Alfamart 2I dan 3K, yaitu integritas yang tinggi, inovasi untuk kemajuan yang lebih baik, kualitas dan produktivitas yang tertinggi, kerja sama tim, kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur. Mengingat koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,699 atau 69,9%, Hal ini berarti kemampuan model dalam menjelaskan perilaku variabel kinerja karyawan sebesar 69,9% tergolong lumayan tinggi, sehingga peneliti selanjutnya disarankan dapat mengembangkan penelitian lanjutan dengan meneliti faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cianjur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani (2011), *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gava Media.
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti, 2003. *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia*.
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Supervisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dubrin, 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media ; Jakarta
- E. Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gujarati dan Porter. 2009. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Widasarana Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Lerbin R, Aritonang. (2005). *Kepuasan Pelanggan : Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Mulyanto, Heru; Wulandari, Anna. (2010). *Penelitian : Metode dan Analisis*. Semarang CV.Agung.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and ServiceSolution) : Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta :MediaKom.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono, 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.(2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarni, Murti & Salmah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Helmi, Avin Fadilla. 2009. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Desember 2009.
- Ike Kusdyah Rachmawati (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI.
- Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198

Kaswan (2011), *MSDM Untuk Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta, Graham Ilmu.

Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*" *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

Malayu S.P Hasibuan (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, Bumi Aksara.

Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta; Prestasi Pustaka

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Siagin sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Simanjuntak, Payaman. J, 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE-UI, Jakarta.

Sopiah (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta , ANDI.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.

Tu'u, Tulus, 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Internet :

<http://www.alfamartku.com> (diakses tanggal 25 Februari 2018)



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CIANJUR

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi Program Sarjana Strata 1 (S1)

STIE IPWIJA, maka saya yang berdata diri di bawah ini :

Nama : Ramdan Maisa

NIM : 2013521552

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk. CABANG CIANJUR”**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/saudari untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya. Jawaban dari

Saudara/Saudari hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini, dari lubuk hati yang terdalam saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ramdan Maisa

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu pernyataan dibawah ini menurut anda paling cocok sesuai dengan realita. Beri tanda (\surd) pada kotak yang tersedia untuk plihan jawaban anda, dengan keterangan sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (**STS**) = 1

Tidak Setuju (**TS**) = 2

Ragu (**R**) = 3

Setuju (**S**) = 4

Sangat Setuju (**SS**) = 5

Identitas Responden :

Nama : _____

Jenis Kelamin : () L () P

Usia : () 17 – 30 () 31 – 40

() 41-50 () >51

Pendidikan terakhir :

() Sarjana () Diploma () SLTA

() SLTP () SD () Lainnya _____

Status : () Tetap () Harian

No	KEDISPLINAN	STS	TS	R	S	SS
	<i>Kompensasi</i>					
1	Saya selalu mencoba bekerja sepadan dengan upah, tunjangan, dan bonus yang saya terima					
2	Saya mengetahui bahwa upah yang diterima sudah sesuai ketentuan peraturan dan perjanjian					
	<i>Kualitas Disiplin Kerja</i>					
3	Saya memahami setiap aturan perusahaan dan konsekuensiya					
4	Saya selalu berusaha mematuhi setiap aturan					
	<i>Konservasi Aturan</i>					
5	Saya selalu mencoba menjalankan aturan di segala kondisi, tempat, dan situasi					
6	Saya selalu menjaga agar tidak adanya pelanggaran dan penyimpangan kerja yang tidak sesuai aturan					
	<i>Kuantitas Pekerjaan</i>					
7	Saya selalu mencoba menyelesaikan setiap pekerjaan hingga selesai					

8	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tanggung jawab dan jumlah yang diberikan perusahaan					
<i>Lokasi Tempat Tinggal</i>						
9	Saya mampu menyesuaikan lokasi tempat tinggal saya agar seideal mungkin dengan lokasi tempat kerja					
10	Saya senang karena adanya sarana transportasi yang memudahkan berangkat ke tempat kerja					

No	KEPEMIMPINAN	STS	TS	R	S	SS
	<i>Komunikatif</i>					
1	Atasan saya akan mengarahkan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
2	Atasan saya akan menyampaikan aturan dan peringatan kepada saya jika melakukan pelanggaran aturan					
	<i>Kejujuran</i>					
3	Atasan saya mampu menjaga integritas dan kejujuran dalam bekerja					
4	Atasan saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan					
	<i>Motivasi</i>					
5	Atasan saya berupaya memberikan keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan					
6	Atasan saya memberi mendorong agar saya lebih rajin dan berprestasi dalam bekerja					
	<i>Kompetensi</i>					
7	Atasan saya memiliki kemampuan yang handal dan member kesempatan bawahan					

	berkembang dengan caranya sendiri					
8	Atasan saya memberikan kesempatan untuk meraih atau meningkatkan kompetensi dan jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan					
<i>Kerja Sama</i>						
9	Atasan saya selalu mendengarkan masukan dan saran yang membangun dari bawahannya					
10	Atasan saya membina hubungan baik dan member perhatian kepada bawahannya					

No	KINERJA	STS	TS	R	S	SS
	<i>Prestasi Kerja (Achievement)</i>					
1	Saya bekerja secara professional dan sudah sesuai standar dengan SOP perusahaan.					
2	Saya bekerja sudah mencapai tingkat pencapaian kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan					
3	Saya mampu memberikaan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
	<i>Keahlian (Skill)</i>					
4	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan bekerja yang mumpuni dan sesuai dalam pekerjaan saya					
5	Saya selalu belajar dalam bekerja dan mempelajari tantangan serta ilmu baru dalam pekerjaan yang saya hadapi					
	<i>Perilaku (Attitude)</i>					
6	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan					
7	Saya jarang melakukan kesalahan dan tidak melakukan penyimpangan dalam					

	menjalankan tugas pekerjaan					
8	Saya tidak melalaikan pekerjaan					
<i>Kepemimpinan (Leadership)</i>						
9	Saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi					
10	Saya terbuka menerima saran dan kritik dalam bekerja					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X1 (KEDISIPLINAN)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
18	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel X2 (KEPEMIMPINAN)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
10	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
11	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Variabel Y (KINERJA)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
12	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
17	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
18	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
19	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
32	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
33	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	70	70	70
Valid Perempuan	15	30	30	100
Total	50	100	100	

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-30 Tahun	39	78	78	78
Valid 31-40 Tahun	10	20	20	98
Valid 41-50 Tahun	1	2	2	100
Total	50	100	100	

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	8	16	16	16
Valid SLTA	42	84	84	100
Total	50	100	100	

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	18	36	36	36
Valid Kontrak	32	64	64	100
Total	50	100	100	

OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS

VARIABEL KEDISIPLINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.928	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kedisiplinan 1	40.52	12.744	.724	.	.920
Kedisiplinan 2	40.50	12.908	.675	.	.922
Kedisiplinan 3	40.52	12.663	.749	.	.919
Kedisiplinan 4	40.50	12.745	.725	.	.920
Kedisiplinan 5	40.58	12.779	.657	.	.924
Kedisiplinan 6	40.58	12.820	.707	.	.921
Kedisiplinan 7	40.50	12.786	.712	.	.920
Kedisiplinan 8	40.52	12.540	.787	.	.917
Kedisiplinan 9	40.50	12.622	.763	.	.918
Kedisiplinan 10	40.46	12.866	.694	.	.921

VARIABEL KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.933	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan 1	40.88	13.740	.538	.	.936
Kepemimpinan 2	40.86	13.592	.584	.	.934
Kepemimpinan 3	40.90	12.908	.783	.	.924
Kepemimpinan 4	40.86	13.266	.681	.	.929
Kepemimpinan 5	40.84	12.749	.844	.	.921
Kepemimpinan 6	40.82	12.885	.809	.	.923
Kepemimpinan 7	40.88	12.883	.793	.	.923
Kepemimpinan 8	40.88	12.883	.793	.	.923
Kepemimpinan 9	40.94	12.751	.762	.	.925
Kepemimpinan 10	40.92	12.932	.775	.	.924

VARIABEL KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.945	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	40.08	14.198	.772	.	.939
Kinerja 2	40.08	14.198	.772	.	.939
Kinerja 3	40.08	13.830	.807	.	.938
Kinerja 4	40.10	14.133	.792	.	.939
Kinerja 5	40.10	14.133	.792	.	.939
Kinerja 6	40.18	14.191	.793	.	.939
Kinerja 7	40.20	13.959	.795	.	.938
Kinerja 8	40.16	14.056	.826	.	.937
Kinerja 9	40.12	14.516	.683	.	.943
Kinerja 10	40.12	14.516	.683	.	.943

OUTPUT SPSS UJI RELIABILITAS

VARIABEL KEDISIPLINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.928	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan 1	4.50	.505	50
Kedisiplinan 2	4.52	.505	50
Kedisiplinan 3	4.50	.505	50
Kedisiplinan 4	4.52	.505	50
Kedisiplinan 5	4.44	.541	50
Kedisiplinan 6	4.44	.501	50
Kedisiplinan 7	4.52	.505	50
Kedisiplinan 8	4.50	.505	50
Kedisiplinan 9	4.52	.505	50
Kedisiplinan 10	4.56	.501	50

VARIABEL KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.933	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan 1	4.54	.503	50
Kepemimpinan 2	4.56	.501	50
Kepemimpinan 3	4.52	.505	50
Kepemimpinan 4	4.56	.501	50
Kepemimpinan 5	4.58	.499	50
Kepemimpinan 6	4.60	.495	50
Kepemimpinan 7	4.54	.503	50
Kepemimpinan 8	4.54	.503	50
Kepemimpinan 9	4.48	.544	50
Kepemimpinan 10	4.50	.505	50

VARIABEL KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

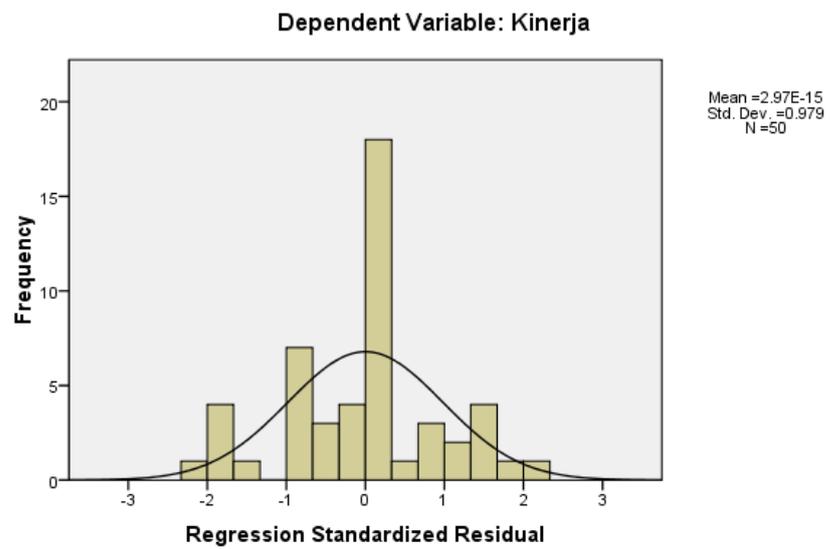
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.945	10

Item Statistics

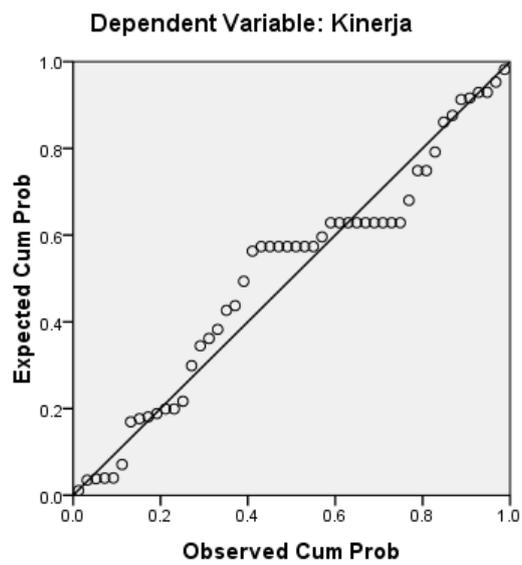
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja 1	4.50	.505	50
Kinerja 2	4.50	.505	50
Kinerja 3	4.50	.544	50
Kinerja 4	4.48	.505	50
Kinerja 5	4.48	.505	50
Kinerja 6	4.40	.495	50
Kinerja 7	4.38	.530	50
Kinerja 8	4.42	.499	50
Kinerja 9	4.46	.503	50
Kinerja 10	4.46	.503	50

OUTPUT SPSS UJI NORMALITAS

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Kedisiplinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.686	2.336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.691	2	297.845	54.578	.000 ^a
	Residual	256.489	47	5.457		
	Total	852.180	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.900	4.205		.214	.831
	Kedisiplinan	.566	.110	.536	5.146	.000
	Kepemimpinan	.401	.109	.385	3.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.57	49.23	44.58	3.487	50
Residual	-5.367	4.895	.000	2.288	50
Std. Predicted Value	-1.438	1.335	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.297	2.096	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja