

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TAI HO GLOBAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh :
Nindia Dahlia Alam
NIM : 2012-511-104

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2017**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nindia Dahlia Alam

NIM : 2012-511-104

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

Jakarta, 09 Maret 2017

Nindia Dahlia Alam

NIM : 2012-511-104

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nindia Dahlia Alam
NIM : 2012-511-104
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tai Ho Global”

Jakarta, 09 Maret 2017

Dosen Pembimbing,

Rasipan, SH, MM

Dosen Pembimbing,

Ergo Nurpatricia K. SH. MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TAI HO GLOBAL**



Nindia Dahlia Alam
NIM : 2012-511-104

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Kamis, 09 Maret 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta

- | | |
|---|---|
| 1. <u>Rasipan, SH, MM</u>
Ketua | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 2017 |
| 2. <u>Ergo Nurpatricia K, SH, MM</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 2017 |
| 3. <u>Meli Andriyani, SE, MM</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 2017 |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, S.E, M.M
Tanggal:

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT TAI HO GLOBAL. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TAI HO GLOBAL.

Penelitian dilakukan di PT TAI HO GLOBAL dengan mengambil 35 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampling jenuh atau penelitian sensus karena jumlah sampel adalah total populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif; 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif; 3) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempengaruhi 67,3% variasi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya lebih ditingkatkan lagi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

Kata kunci :

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Leadership Style and Work Discipline of Employees are the two factors of a few relatively large factors suspected to Performance of Employees on the PT Tai Ho Global. These research aimed to determine the effect of The Leadership Style and Work Discipline to of Employees Performance on the PT Tai Ho Global.

Research conducted at the PT Tai Ho Global by taking 35 employees as the research sample, calculated using saturated sampling or census study because the sample size is the total population. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis and multiple determination coefficient are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) The Leadership Style has a significant effect on Employees Performance in a positive direction; 2) Work Discipline has a significant effect on Employees Performance in a positive direction; 3) The Leadership Style and Work Discipline simultaneously influence 67,3% of Employees Performance variability.

Base on the research finding, in order to further enhanced Job Performance of Employees can be done by increasing The Leadership Style and Work Discipline.

Key words:

Leadership Style, Work Discipline and Performance of Employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TAI HO GLOBAL”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rasipan, SH, MM dan Ergo Nurpatria K. SH. MM selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi;
2. Bapak Dr. Suyanto, S.E, M.M, selaku ketua STIE IPWI Jakarta;
3. Bapak Y.I Gunawan SE, MM selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta;
4. Civitas Akademi STIE IPWI Jakarta;
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta;
6. Pimpinan dan staf PT TAI HO GLOBAL;
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat;
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Jakarta, 09 Maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3. Disiplin Kerja	22
2.1.4. Kinerja Karyawan	24
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran	28
2.4. Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.2. Disain Penelitian	32
3.3. Operasionalisasi Variabel	34
3.4. Penentuan Populasi dan Sampel	37

3.5. Jenis dan Sumber Data	38
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Metode Analisa	39
3.7.1. Uji Validitas	40
3.7.2. Uji Reliabilitas	41
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	42
3.7.4. Analisa Regresi Linier Berganda	45
3.7.5. Pengujian Hipotesis	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	48
4.1.1. Gambaran UmumPerusahaan	48
4.1.2. Identitas Responden	48
4.1.3. Layanan	49
4.2. Analisis Data	52
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas	52
4.2.2. Analisis Deskriptif	57
4.2.4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	60
4.2.5. Pengujian Hipotesis	64
4.3. Inteprestasi Hasil	64

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Tahap 1	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Tahap 2	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Tahap 1	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Tahap 2	56
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	57
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	58
Tabel 4.12	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.13	Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y ...	60
Tabel 4.14	Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	60
Tabel 4.15	Coeficient Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1. Desain Penelitian	34

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 5 Data Variabel Penelitian
- Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Ganda

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Dalam berbagai bidang khususnya pada kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Suatu Organisasi membutuhkan adanya suatu faktor sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, suatu organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang

baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

PT Tai Ho Global merupakan perusahaan yang bergerak dibidang General Trading Export-Import (perdagangan), PT Tai Ho Global didirikan oleh orang-orang profesional yang telah berpengalaman dalam bidang general trading export-import, serta mempunyai karyawan tetap yang berpengalaman dan bertanggung jawab. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Tai Ho Global.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT Tai Ho Global juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk dapat mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang juga berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suatu organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan dalam mentaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan

karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan disiplin yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tai Ho Global”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan pokok yang dapat penulis dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global ?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atas rumusan masalah. Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan analisis ini penulis menguraikannya secara garis besar kedalam lima bab, dimana setiap bab mempunyai hubungan erat dan sistematis. Adapun lima bab tersebut ialah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSATAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik pengujian hipotesis.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, objek penelitian. Dilanjutkan dengan karakteristik responden, analisis dan penelitian dan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting di dalam mendukung berjalan lancarnya suatu perusahaan sehingga dapat bertahan menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi, merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilakukan dengan professional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Perkembangan yang pesat dalam bidang ekonomi, budaya, pengetahuan, teknologi, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu

menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi andalan untuk mengatasi persaingan yang tajam dalam berbagai segi bisnis. Hal ini merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindarkan dari semakin maju dan pesatnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia atau *human resource* mempunyai dua pengertian. Dua pengertian mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan peranan penting sebagai asset bagi perusahaan yang harus dirawat dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan maksimal dan tepat maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik.

Pengertian pertama menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu. Sedangkan pengertian kedua menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai kuantitas yang mampu bekerja dalam memberikan usaha dari jasa-jasanya. Mampu bekerja di sini berarti mampu melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.

Dua pengertian sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai asset bagi perusahaan yang harus dibina dan dikelola, oleh karena itu dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Hasibuan (2003:2) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa Hasibuan memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang sumber daya manusia.

Menurut pendapat Simamora (2004: 4) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu, manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, kualitas lingkungan kerja, efisiensi dan produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh.

Perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi saja, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai, *staffing*, *coordinating*, yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi. Dengan kata lain, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih bersifat strategik.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, dimana pada dasarnya manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam tiga fungsi seperti yang diungkapkan oleh Bambang Wahyudi (2002:14) sebagai berikut:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup ini adalah:

a. Perencanaan sumber daya manusia.

Dalam perencanaan sumber daya manusia dilakukan penentuan kebutuhan tentang kerja balik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, serta cara memenuhi kebutuhan tenaga kerja itu.

b. Penarikan calon tenaga kerja.

Penarikan calon tenaga kerja ini berupa usaha menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

c. Seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan tenaga kerja.

d. Penempatan.

Penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditetapkan.

e. Pembekalan.

Pembekalan dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kerja dan peraturan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seorang tenaga kerja, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi.
- b. Pengembangan karir. Pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan yang menyangkut pengembangan karir seorang tenaga kerja, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun promosi jabatan.

3. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini ditujukan untuk memelihara kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujud dari hasil pemeliharaan sumber daya manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi jabatan.

Kompensasi jabatan meliputi usaha pemberian balas jasa atau kompensasi atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

b. Integrasi.

Integrasi meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi, yang telah menyangkut masalah motivasi, kepentingan, komunikasi, konflik dan konseling.

c. Hubungan perburuhan.

Hubungan perburuhan dimulai dengan pembahasan masalah perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan.

d. Pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya dan setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok atau bawahannya dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokrati

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe

militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang paternalistic

Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa :

- Bersikap terlalu melindungi.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- Sering bersikap mau tahu.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai Tujuan.
- Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat 5 (lima) karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional :

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan

cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional :

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004) mengartikan bahwa Kedisiplinan dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

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

Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social 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.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.

2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hokum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas

individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan.
2. Keinginan.
3. Lingkungan.

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan.
2. Penerimaan tujuan perusahaan.
3. Tingkat tujuan yang dicapai.
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Yuwaliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
5. Perencanaan kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%, sedangkan sisanyadijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis Pengaruh motivasi,dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
- b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi Cahyono (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah” dengan teknik sampling *proporsional sampling*, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Suranta (2002) dan

Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu di duga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan demikian bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

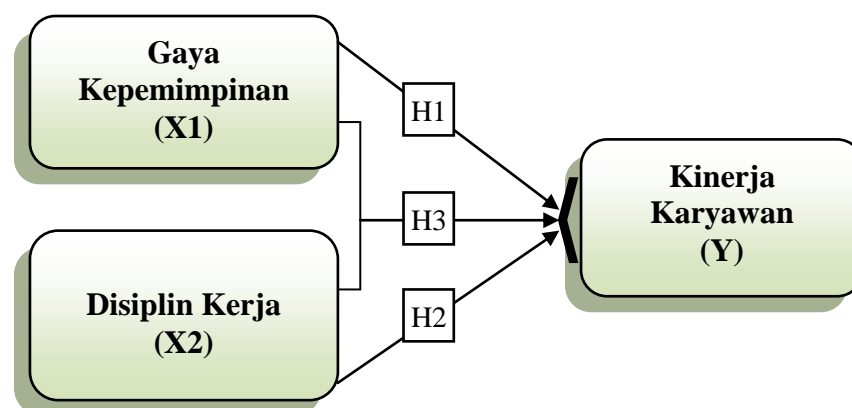
2.3.3 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan terciptanya gaya kepemimpinan yang baik merupakan faktor yang memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan

memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan akan bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, secara otomatis bila pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan serta hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik disertai dengan disiplin kerja yang optimal akan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.4 Hipotesis

Atas dasar permasalahan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dugaan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Ho Global memang cukup sulit, namun demikian dapat dilakukan dengan pendekatan pengukuran kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tai Ho Global yang berlokasi di Jl. Jend. Gatot Subroto, Gd. Mustika Ratu, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

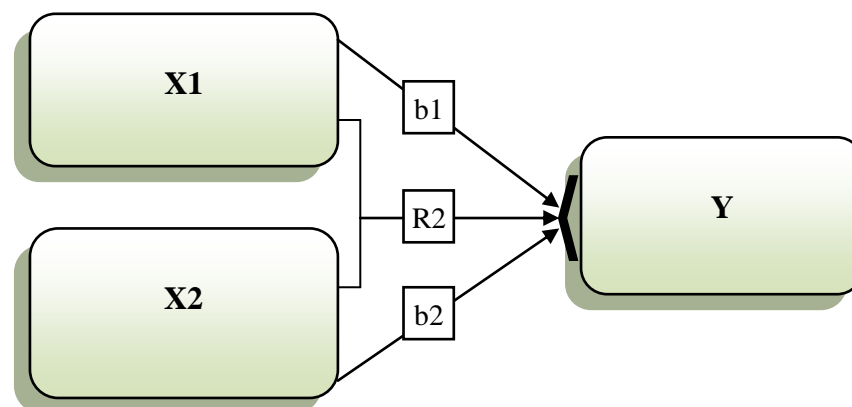
No.	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan																
2	Penyusunan Proposal																
3	Pengumpulan Data																
4	Analisis Data																
5	Penyusunan Laporan																

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor fundamental terhadap risiko sistematik. Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk

memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000: 63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 11). Pada umumnya variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

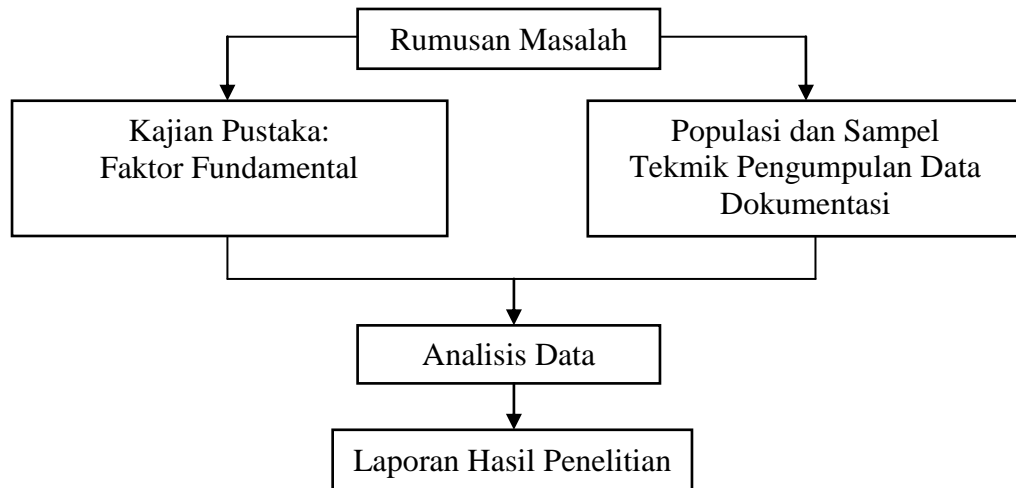
1. Variabel Independen atau Variabel Bebas, yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (variable terikat). Dalam hal ini Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) pada PT Tai Ho Global.
2. Variable Dependen atau Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y) adalah merupakan variable dependen.



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan rumusan masalah mengenai hubungan faktor fundamental dan risiko sistematis maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1.
Desain Penelitian



3.3 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya. Likret, (1961) dalam Handoko, (2003) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

- a. Manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- b. Manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.
- d. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):

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

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas:

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas:

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu:

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas:

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud

menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian:

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Organisasi:

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian

peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Tai Ho Global yang berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 35 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT Tai Ho Global

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 16. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

- Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.
- Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah

sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

3.7.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

- H_a : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- Ho : Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- Ha : Variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Tai Ho Global merupakan perusahaan yang bergerak dibidang General Trading Export-Import (perdagangan) di Jakarta. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Tai Ho Global sebanyak 35 orang. Sebagai hasil penelitian pendahuluan, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

4.1.2 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.1.2.1 Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi usia responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik	Jumlah	%
1	20-29	21	60.00
2	30-39	11	31.43
3	40-45	3	8.57
		35	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 20-29 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 60%, diikuti dengan usia responden 30 – 39 tahun sebanyak 11 orang atau 31,43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Tai Ho Global sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

4.1.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	22	62,86
Wanita	13	37,14
TOTAL	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang, dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Pola pikir pekerja akan dapat berbeda tergantung pada jenis kelamin yang berbeda pula.

Dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (62,86%) dibanding perempuan yang hanya 13 orang (37,14%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Tai Ho Global. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

4.1.2.3 Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTP	3	8,57
SLTA	8	22.86
D3	9	25.71
S1	15	42.86
TOTAL	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 8,57%, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 22,86%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 25,71% dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 42,86%.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden 42,86% dari 35 responden berpendidikan S1.

4.1.2.4 Lama Masa Kerja Responden

Lama Masa Kerja seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan pengalaman kerja seseorang. Penyajian data responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	%
1	<1 tahun	7	20,00
2	1-5 tahun	9	25,71
3	5-10 tahun	14	40,00
6	10 tahun>	5	14,29
	Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Lama masa kerja menunjukkan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penilaian dan persepsi individu terhadap segala hal yang berkaitan dengan kerja dan organisasinya tentunya juga dipengaruhi oleh lama seorang individu berada dalam dunia kerjanya. Penyajian responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagai berikut:

Responden telah bekerja di PT Tai Ho Global antara 1 tahun sampai 14 tahun, dimana sebagian besar responden telah bekerja antara 5 tahun sampai 10 tahun (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja di PT Tai Ho Global cukup lama sehingga diperkirakan cukup mengenal lingkungan kerjanya dengan baik dan semakin menguasai bidang kerjanya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Pernyataan dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas adalah 0.3. Jika korelasi lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004: 59).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala

dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji SPSS
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	27.1200	20.230	.056	.852
X12	27.2600	15.666	.574	.805
X13	27.1600	16.994	.478	.817
X14	27.9200	14.320	.657	.793
X15	27.6000	15.306	.638	.796
X16	27.4800	15.765	.592	.802
X17	27.2000	15.959	.653	.795
X18	27.0800	15.830	.697	.790

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Di tahap pengujian pertama diatas dapat dilihat bahwa variable tersebut dapat dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,828 melebihi dari 0,60. Namun terdapat pernyataan yang tidak valid yaitu X11, karena mempunyai korelasi kurang dari 0,3 maka dilakukan pengujian lanjutan dengan menghilangkan pernyataan yang tidak valid tersebut.

Tabel 4.6
Hasil Uji SPSS
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X12	23.1200	15.332	.557	.839
X13	23.0200	16.714	.449	.852
X14	23.7800	13.849	.665	.824
X15	23.4600	14.539	.693	.818
X16	23.3400	15.127	.625	.829
X17	23.0600	15.609	.637	.828
X18	22.9400	15.445	.688	.822

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Di tahap pengujian yang kedua diatas dapat dilihat bahwa variable tersebut dapat dikatakan reliable, hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,852 telah melebihi 0,60. Dari hasil uji validitas yang kedua dapat diketahui bahwa semua pernyataan telah valid yaitu pernyataan X12, X13,X14, X15, X16, X17, X18, hal ini karena pernyataan tersebut mempunyai korelasi lebih dari 0,3.

Tabel 4.7
Hasil Uji SPSS
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	36.9200	16.851	.423	.839
X22	36.8200	15.171	.621	.822
X23	36.8400	15.443	.576	.826
X24	37.0000	14.939	.588	.825
X25	36.9800	15.857	.483	.835
X26	37.1000	15.520	.472	.838
X27	37.2200	15.726	.561	.828
X28	36.9400	16.343	.447	.838
X29	36.8000	15.551	.641	.821
X210	36.7400	15.992	.646	.823

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Di tahap pengujian SPSS diatas dapat dilihat bahwa variable tersebut dapat dikatakan reliabel, karna nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,844 telah melebihi dari 0,60. Selain itu dari tabel hasil uji SPSS di atas dapat di ketahui bahwa pernyataan pada variable Disiplin Kerja (X2) dapat dikatakan valid semua, hal ini dikarenakan tidak adanya pernyataan yang mempunyai korelasi kurang dari 0,3.

Tabel 4.8
Hasil Uji SPSS
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.551	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.6800	6.589	.148	.552
Y2	23.8200	4.844	.371	.470
Y3	23.7200	4.614	.583	.372
Y4	23.9200	5.096	.395	.460
Y5	23.7200	5.879	.393	.484
Y6	23.6600	4.882	.487	.419
Y7	24.4000	7.959	-.313	.701

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Di tahap pengujian pertama diatas dapat dilihat bahwa variable tersebut dapat di katakana tidak reliabel, karna memiliki nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,551 yaitu di bawah 0,60. Dan juga terdapat pernyataan yang tidak valid, yaitu Y1 dan Y7 karena mempunyai korelasi kurang dari 0,3 maka dilakukan pengujian lanjutan dengan menghilangkan pernyataan yang tidak valid tersebut .

Tabel 4.8
Hasil Uji SPSS
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	16.2600	4.686	.468	.705
Y3	16.1600	5.035	.498	.686
Y4	16.3600	4.766	.560	.661
Y5	16.1600	6.056	.399	.723
Y6	16.1000	4.786	.580	.654

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Di tahap pengujian yang kedua diatas dapat dilihat bahwa variable tersebut sudah dapat dikatakan reliable, hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,734 telah melebihi 0,60. Dari hasil uji validitas yang kedua dapat diketahui bahwa semua pernyataan telah valid yaitu pernyataan Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 hal ini karena pernyataan tersebut mempunyai korelasi lebih dari 0,3.

4.2.2 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Data variabel Gaya Kepemimpinan berasal dari jawaban 4 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Statistics

X1		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3.4400
Std. Error of Mean		.08162
Median		3.0000
Variance		.333
Range		2.00
Minimum		2.00
Maximum		4.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 2.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 2.00. Nilai rata-rata variabel Kompensasi adalah 3.4400 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.4400 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan cenderung baik.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin Kerja berasal dari jawaban 9 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai

variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Statistics

X2		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3.5800
Std. Error of Mean		.07051
Median		4.0000
Variance		.249
Range		1.00
Minimum		3.00
Maximum		4.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 1.00. Nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah 4.0886 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.5800 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan berasal dari jawaban 4 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden

adalah 5). Nilai tengah teoritis adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

Y		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		3.5800
Std. Error of Mean		.07051
Median		4.0000
Variance		.249
Range		1.00
Minimum		3.00
Maximum		4.00

Statistics

y		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		4.0457
Std. Error of Mean		.09243
Median		4.2000
Std. Deviation		.54683
Range		2.00
Minimum		3.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 3.00 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.00 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 1.00. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah 3.5800 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih

besar daripada nilai tengah teoritik ($3.5800 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

4.2.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4.13
Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.754	.744	.25227

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.754$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0.744$ yang mengindikasikan bahwa sebesar 74,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Koefisien korelasi menyatakan hubungan simultan variable independen (X1 dan X2) dengan variable dependen (Y). Koefisien determinasi menyatakan kontribusi variable independen (X1 dan X2) dalam menerangkan variabilitas variable dependen (Y). Untuk menguji signifikansinya maka digunakan output berikutnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.14
Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.425	1	6.425	53.590	.000 ^a
	Residual	5.755	48	.120		
	Total	12.180	49			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.744$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar $\text{Sig F} = 0.000$. Hipotesis yang di ajukan:

- H_{10} : tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
- H_{1a} : ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

Karena nilai $R \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$), maka H_{10} tolak dan H_{1a} terima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variable independen (variable bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variable dependen (variable terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Signifikasi hasil pengujian membuktikan signifikannya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari nilai koefisien determinasi tersebut dapat dijelaskan

bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 67,3% terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15
Coefficient Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.392	.268		1.463	.150
	X1	.270	.083	.313	3.270	.002
	X2	.631	.096	.631	6.590	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Dari tabel hasil perhitungan analisa regresi linier ganda di atas dapat dibentuk model persamaan regresi dan signifikasinya, sebagai berikut :

$$Y = 0,392 + 0,270 X1 + 0,631 X2$$

$$(0.150) + (0.002) + (0.000)$$

Model persamaan regresi linier ganda tersebut dapat di baca atau diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstan $a = 0,392$ tidak signifikan karena nilai sig t lebih tinggi daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > a$ atau $0.392 > 0.05$). Hal ini dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai positif sebesar 0,392.
- b. Pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $BX1 = 0,270$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H_{10} : tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
- H_{1a} : ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $BX_1 = 0,270$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0.002$. Karena $BX_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.002 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global. Signifikansi hasil pengujian membuktikan pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X_1) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar $BX_2 = 0,631$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H_{20} : tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.
- H_{2a} : ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $BX_2 = 0,631$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0.000$. Karena $BX_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penilaian ($\text{sig } t < \alpha$ atau

0.000 < 0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global. Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Interpretasi Hasil

1. Koefisien determinasi $R^2 = 0.744$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar $\text{Sig F} = 0.000$. Karena $R \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$), maka H_0 tolak dan H_a terima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variable independen (variable bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variable dependen (variable terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Signifikansi hasil pengujian membuktikan signifikannya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variable Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 67,3% terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $b_{X1} = 0,270$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig t} = 0.000$. Karena $b_{X1} \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{sig t} < \alpha$ atau

0.000 < 0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global sebesar 27,0%. Signifikansi hasil pengujian membuktikan pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X1) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar $b_{X2} = 0,631$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar $\text{Sig } t = 0.000$. Karena $b_{X2} \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penilaian ($\text{sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global sebesar 50,8%. Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing

variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

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

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,270% terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.270$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,392 + 0,270 X_1 + 0,631 X_2$.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan penelitian sebelumnya oleh Nunung Ristiana (2012) berdasarkan hasil penelitiannya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 63.1% terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_2 =$

0.508 pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,392 + 0,270 X_1 + 0,631 X_2$

Hasil penelitian ini semakin mendukung hasil penelitian dari Umi Kulsum (2008) yang dilakukan pada PT. Pesona Remaja Malang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positive terhadap tingkat prestasi kerja dengan nilai determinan 0,92 atau 92%.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi ganda *adjusted R Square* = 0.744, nilai koefisien sebesar ini memiliki arti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi 74,4% Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini semakin menguatkan penelitian sebelumnya oleh Nunung Ristiana (2012) berdasarkan hasil penelitiannya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan serta dari hipotesis sebagaimana yang telah disusun dan telah diuji pada bagian sebelumnya, maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama didapat nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.673$ dan memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar $\text{Sig F} = 0.000$. Karena nilai $R \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig F} < \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Signifikansi hasil pengujian membuktikan signifikannya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 67,3% terhadap variable Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,477 dengan t hitung sebesar Sig t = 0.000. Karena nilai koefisien regresi $\neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (sig t < a atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global. Signifikansi hasil pengujian membuktikan pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X1) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar = 0,508 serta memiliki nilai t hitung sebesar Sig t = 0.001. Karena nilai koefisien $\neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penilaian (sig t < a atau $0.001 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tai Ho Global. Signifikansi hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X2) maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Setelah mengkaji hasil penelitian ini maka implikasi yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya disarankan menggunakan hasil penelitian ini untuk berupaya dengan jalan meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan prioritas pada variabel Kinerja Karyawan.
2. Dalam upaya peningkatan Disiplin Kerja hendaknya tidak hanya mengutamakan pada faktor Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja saja, karena faktor ini hanya mempengaruhi sebesar 74,4% sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
3. Perusahaan ataupun peneliti lain diharapkan pada saat melakukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lebih lengkap yang dilakukan pada obyek yang lebih luas atau obyek lain dengan pengukuran yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. **Kedisiplinan**
- Ari tonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002. **Manajemen SDM**
- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Moh. Nazir, 2000. **Penelitian Deskriptif**
- Moh. Nazir, 2005. **Indikator Disiplin**
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*. Vol 7. No.2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta*. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- 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.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Penelitian Verifikatif*
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Di Tempat

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nindia Dahlia Alam
NIM : 2012-511-104

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia : Tahun
- c. Masa Kerja : Tahun
- d. Jenis kelamin : Laki-Laki/Perempuan
- e. Pendidikan : SLTP/SLTA/DIII/S1

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- STS** : Sangat tidak setuju
- TS** : Tidak Setuju
- N** : Netral
- S** : Setuju
- SS** : Sangat Setuju

GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2	Pimpinan anda mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					
3	Pimpinan anda memberikan perintah tugas dengan memberikan kebebasan untuk menyampaikan (bila ada) ide atau komentar yang lebih baik.					
4	Pimpinan anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
5	Pimpinan anda menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah mendiskusikannya dengan bawahan.					

6	Pimpinan anda memberikan keputusan dan tujuan kerja kepada kelompok kerja.					
7	Pimpinan anda menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.					
8	Pimpinan anda menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.					

DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
2	Dalam penyelesaian pekerjaan saya selalu memanfaatkan waktu untuk pelaksanaan tugas.					
3	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menunjukkan motivasi yang tinggi.					
4	Dalam volume pekerjaan besar persentase yang dapat saya selesaikan dalam sehari lebih dari 90%.					
5	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.					
6	Dalam penyelesaian pekerjaan saya selalu sesuai dengan volume dan kontribusi pekerjaan.					
7	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.					
8	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu dengan lebih teliti, tertib dan lancar.					
9	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.					
10	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.					

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
3	Efisiensi waktu saya melebihi dari rata-rata karyawan yang ada.					

4	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.					
5	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa ada bantuan					
7	Saya selalu berusaha dengan lebih baik lagi dari karyawan yang ada.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2. Data Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik	Jumlah	%
1	20-29	21	60.00
2	30-39	11	31.43
3	40-45	3	8.57
		35	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	22	62,86
Wanita	13	37,14
TOTAL	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTP	3	8,57
SLTA	8	22.86
D3	9	25.71
S1	15	42.86
TOTAL	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	%
1	<1 tahun	7	20,00
2	1-5 tahun	9	25,71
3	5-10 tahun	14	40,00
6	10 tahun>	5	14,29
	Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1

Responden	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	4	4	3	3	5	5	4	4
2	4	5	4	2	4	4	4	5
3	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	3	4	4	2	4	3	4	4
6	4	5	4	4	4	5	5	5

7	4	4	5	5	5	4	5	4
8	4	4	5	5	4	5	5	5
9	4	4	4	2	4	4	3	5
10	4	3	3	3	3	4	4	4
11	4	5	5	4	5	5	4	5
12	4	3	3	4	4	4	4	4
13	4	5	5	3	4	4	3	3
14	4	5	5	4	4	5	4	4
15	4	4	3	3	4	4	4	4
16	4	5	5	2	4	4	4	5
17	4	4	3	3	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	4	4	4
19	5	2	4	2	2	4	4	4
20	4	2	4	2	2	2	4	4
21	4	3	4	2	2	2	2	2
22	4	4	4	5	5	5	5	5
23	4	3	4	4	3	4	4	4
24	5	5	5	3	3	3	5	4
25	5	5	5	5	5	3	3	4
26	5	5	5	3	3	3	4	5
27	5	5	5	3	3	3	5	5
28	5	5	5	3	3	3	4	4
29	5	5	4	3	3	3	5	4
30	5	5	4	4	3	3	5	5
31	5	4	4	3	3	3	4	4
32	4	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3

X2

Responden	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210
1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
7	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
8	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
11	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4
13	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
14	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
15	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4
16	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
17	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
20	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4
24	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
25	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

27	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
29	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
31	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
34	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
35	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Y

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	4	4	3	3	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	3
3	4	4	5	5	4	5	3
4	4	5	5	4	4	4	3
5	3	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	5	5	5	3
7	4	4	5	5	4	5	3
8	4	4	5	5	4	5	3
9	4	4	4	4	5	4	4
10	4	3	3	4	4	5	3
11	4	5	5	4	5	5	3
12	4	3	3	4	4	4	3
13	4	5	5	5	4	3	3
14	4	5	5	4	4	5	3
15	4	4	3	4	4	5	3
16	4	5	5	4	4	5	4
17	4	4	3	4	4	3	3

18	4	4	3	3	4	4	3
19	5	2	4	4	4	4	4
20	4	2	4	4	4	4	5
21	4	3	4	2	4	2	5
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	2	3	3	4
24	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	5	3	3	4	3
26	5	5	5	3	4	5	4
27	5	5	5	4	4	4	3
28	5	5	5	5	5	5	3
29	5	5	4	3	5	4	3
30	5	5	4	4	4	5	4
31	5	4	4	3	4	4	4
32	4	3	3	3	3	3	4
33	4	4	3	3	3	4	3
34	3	3	3	4	4	4	2
35	4	4	4	3	3	3	2

Lampiran 4. Uji Reliabilitas dan Validitas

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	27.0571	17.467	.127	.822
x12	27.1429	13.832	.549	.777
x13	27.1429	14.773	.475	.787
x14	27.9429	13.232	.567	.774
x15	27.6286	13.829	.569	.773
x16	27.5429	14.314	.501	.784
x17	27.2286	14.064	.617	.767
x18	27.1143	13.810	.681	.758

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x12	22.9429	13.291	.513	.808
x13	22.9429	14.232	.433	.819
x14	23.7429	12.432	.578	.798
x15	23.4286	12.723	.635	.787
x16	23.3429	13.232	.559	.800
x17	23.0286	13.440	.592	.795
x18	22.9143	13.139	.666	.784

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	36.7714	16.829	.556	.844
x22	36.6857	15.339	.704	.829
x23	36.6857	16.398	.592	.840
x24	36.8571	16.067	.581	.842
x25	36.9143	17.198	.411	.856
x26	36.9714	17.087	.402	.858
x27	37.0857	16.787	.563	.843
x28	36.7429	17.197	.463	.851
x29	36.6571	16.055	.702	.831
x210	36.6000	16.482	.709	.833

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	23.6286	7.005	.264	.597
y2	23.7143	5.328	.455	.526
y3	23.7143	5.269	.582	.478
y4	24.0000	5.882	.369	.562
y5	23.8000	6.459	.432	.553
y6	23.6857	5.634	.490	.517
y7	24.4286	8.370	-.205	.724

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	16.1143	4.692	.506	.700
y3	16.1143	5.045	.502	.698
y4	16.4000	4.835	.544	.682
y5	16.2000	5.929	.442	.723
y6	16.0857	4.963	.557	.677

Lampiran 5. Data Variabel Penelitian

	X1	X2	Y
1	4,00	3,50	3,60
2	4,00	4,40	4,40
3	4,71	4,50	4,60
4	4,86	4,40	4,40
5	3,57	4,40	4,20
6	4,57	4,50	4,80
7	4,57	4,40	4,60
8	4,71	4,40	4,60
9	3,71	4,50	4,20

10	3,43	3,60	3,80
11	4,71	4,60	4,80
12	3,71	3,90	3,60
13	3,86	3,70	4,40
14	4,43	4,50	4,60
15	3,71	3,80	4,00
16	4,14	4,00	4,60
17	3,71	3,70	3,60
18	3,71	3,50	3,60
19	3,14	4,40	3,60
20	2,86	3,40	3,60
21	2,43	3,90	3,00
22	4,71	4,00	4,00
23	3,71	3,60	3,00
24	4,00	3,70	4,40
25	4,29	4,60	4,00
26	4,00	4,30	4,40
27	4,14	4,70	4,40
28	3,86	4,70	5,00
29	3,86	4,50	4,20
30	4,14	4,50	4,40
31	3,57	4,50	3,80
32	3,00	3,40	3,00
33	3,14	3,30	3,40
34	3,00	3,60	3,60
35	3,29	3,70	3,40

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Statistics

x1		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		3.8643
Std. Error of Mean		.10082
Median		3.8600
Std. Deviation		.59643
Range		2.43
Minimum		2.43
Maximum		4.86

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)
Statistics

x2		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		4.0886
Std. Error of Mean		.07579
Median		4.3000
Std. Deviation		.44838
Range		1.40
Minimum		3.30
Maximum		4.70

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Statistics

y		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		4.0457
Std. Error of Mean		.09243
Median		4.2000
Std. Deviation		.54683
Range		2.00
Minimum		3.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 4.15
Model Summary
Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.673	.31271

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4.16
Anova
Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.038	2	3.519	35.983	.000 ^a
	Residual	3.129	32	.098		
	Total	10.167	34			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4.17
Koefisien
Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.127	.499		.255	.800
x1	.477	.110	.520	4.342	.000
x2	.508	.146	.416	3.478	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017