



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH
MANDIRI SARI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

INES LESTARI SURBAKTI
NPM: 1715310810

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : INES LESTARI SURBAKTI
NPM : 1715310810
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT INDAH MANDIRI SARI
MEDAN

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

MEDAN, APRIL 2021

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn.)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA,
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : INES LESTARI SURBAKTI
NPM : 1715310810
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT INDAH MANDIRI SARI
MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA

PENGUJI I

(SAMRIN, SE., MM)

(DR. M. TOYIB-DAULAY, S.E., M.M)

PENGUJI II

PENGUJI III

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

(SLAMET WIDODO, S.E., M.M)

PENGUJI IV

(KHOLIDUL KHOLIK, S.E., S.H., M.M., M.H., CIMBA)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Ines Lestari Surbakti
NPM : 1715310810
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Mandiri
Sari Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya buat penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



(Ines Lestari Surbakti)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : INES LESTARI SURBAKTI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 11-08-1998
NPM : 1715310810
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN III SUKA AMAN NO 35

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



INES LESTARI SURBAKTI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

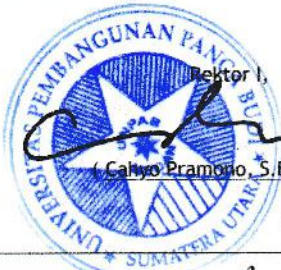
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: INES LESTARI SURBAKTI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310810
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 120 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp	: 082369654398
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

	Judul
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH MANDIRI SARI MEDANO	

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 19 Januari 2021

Pemohon,

(Ines Lestari Surbakti)

Tanggal :

Disahkan oleh

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I

(Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 19 Januari 2021 11:21:08



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INES LESTARI SURBAKTI
NPM : 1715310810
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. INDAH MANDIRI SARI MEDANO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Februari 2021	ACC	Disetujui	
19 Februari 2021	lanjut Bab Berikutnya	Revisi	
12 Maret 2021	ACC....koreksi dan lengkapi sesuai arahan PB I	Disetujui	
16 Juni 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021

Dosen Pembimbing:



Rahmat Hidayat, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telf. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INES LESTARI SURBAKTI
NPM : 1715310810
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PT. INDAH MANDIRI SARI MEDANO

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Februari 2021	ACC. Seminar Proposal	Disetujui	
09 Maret 2021	ACC. Sidang Meja Hijau Dengan Catatan Diperbaiki: 1. Kesimpulan dan Saran diselaraskan dengan Tujuan Penelitian 2. Saran No 3. agar dirubah karena tidak ada di tujuan penelitian saudara 3. Saran agar disesuaikan dengan indikator variabel yang lemah dan bagaimana cara meningkatkannya	Disetujui	
15 Juni 2021	ACC. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4193/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : INES LESTARI SURBAKTI
N.P.M. : 1715310810
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 21 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalabgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Kironga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : INES LESTARI SURBAKTI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 11 Agustus 1998
 Nama Orang Tua : BAHAGIA SURBAKTI . BA
 N. P. M : 1715310810
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082369654398
 Alamat : DUSUN.III SUKA AMAN NO 35

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH MANDIRI SARI MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

INES LESTARI SURBAKTI
 1715310810

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

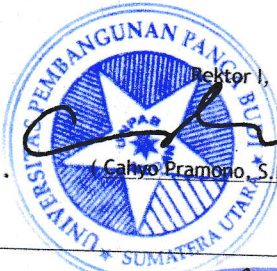
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: INES LESTARI SURBAKTI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310810
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 120 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp	: 082369654398
Angka ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH MANDIRI SARI MEDANO

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 19 Januari 2021

Pemohon,



(Ines Lestari Surbakti)

Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I:

 (Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Rahmat Hidayat, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

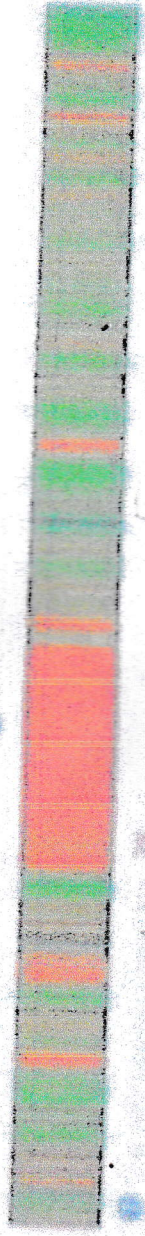
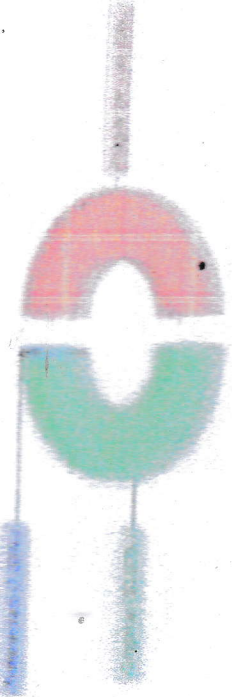
Dicetak pada: Selasa, 19 Januari 2021 11:21:08

Plagiarism Detector v. 1.6.6.4 - Originality Report 53-2021 10:11:47 AM

INESTARI SURBARTI

FAKULTAS TEKNIK Universitas Pembangunan Panca Budi

Revisi: **1** **Harriet Cherie**



ABSTRAK

Penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Mandiri Sari Medan” Pendekatan penelitian dengan penelitian kuantitatif, kuesioner disebarikan kepada 75 pegawai. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dengan t hitung sebesar $7,814 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050), disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedang variabel disiplin kerja dengan t hitung sebesar $7.069 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050), disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F-hitung (F-statistic) sebesar 385.697 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti nilai signifikansi 0,05. disimpulkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,912 yang berarti variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 91,2% sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The study entitled "The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indah Mandiri Sari Medan." The research approach was using quantitative research, questionnaires were distributed to 75 employees. Based on the SPSS output, the results showed that the leadership style variable with t count of 7.814 > t table 1.666 and a significance level of t less than 0.050 (sig. T = 0.000 < 0.050), it is concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. . While the work discipline variable with t count of 7,069 > t table 1,666 and a significance level of t less than 0.050 (sig. T = 0,000 < 0.050), it is concluded that partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The results showed that the F-count (F-statistic) of 385,697 was greater than the F table, namely 3.20 with a probability value of 0.000, which means a significance value of 0.05. It is concluded that the leadership style and work discipline simultaneously (together) have a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of the Adjusted R Square value of 0.912, which means that the independent variables, namely leadership style and work discipline, are able to explain the dependent variable, namely employee performance of 91.2%, while the remaining 8.8% is explained by other factors that are not included in this research model.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibuk Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak DR. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rahmad Hidayat, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

7. Pimpinan PT Indah Mandiri Sari Medan khususnya pada bagian rekam medic yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis mengharapkan kritik dan saran bagi para pembacanya yang sifatnya membangun demi kebaikan skripsi yang akan mendatang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis. Aamiin.

Medan, April 2021

Penulis

(Ines Lestari Surbakti)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Pengukuran Kinerja	13
d. Indikator Kinerja	16
2. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	18
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	21
3. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja	22
b. Fungsi Disiplin Kerja	23
c. Jenis-jenis Disiplin Kerja	24
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan	25
e. Indikator Disiplin Kerja	27
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	36
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah PT. Indah Mandiri Sari Medan.....	46
2. Visi dan Misi	46
3. Logo PT Indah Mandiri Sari	47
4. Struktur Organisasi.....	48
5. Kualitas Data.....	49
6. Asumsi Klasik	52
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
8. Pengujian Hasil Uji Hipotesis	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	59
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	59
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	37
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	52
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolonearitas.....	53
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linear berganda.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	57
Tabel 4.9	Hasil Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Logo PT Indah Mandiri Sari.....	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Indah Mandiri Sari.....	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	52
Gambar 4.4 Histogram Hasil Output SPSS.....	53
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pegawai atau karyawan merupakan aset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Tanpa dukungan dari pegawai yang kompeten dan terampil maka kemungkinan untuk berkembang dan mencapai tujuan utama lebih kecil. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan pada dasarnya membutuhkan individu yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting di perusahaan agar dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu di arahkan melalui sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Handoko (2011) suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Kepemimpinan faktor penting dalam perusahaan, tanpa pemimpin yang bijaksana dan tegas maka tidak akan terwujud atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Pemimpin berperan penting untuk meninjau anggotanya agar mau

bekerja sama didalam perusahaan. Wibowo (2013), kepemimpinan mempengaruhi, medisiplin kerja, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Selain itu disiplin kerja menjadi faktor selanjutnya yang harus ada pada masing-masing perusahaan agar terciptanya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam dua dekade terakhir, ada dua gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian para pakar organisasi yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional suatu tipe kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual pada masing-masing pengikutnya serta memiliki kharisma terhadap pengikutnya.

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 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 ini (Budi Setiawan, 2016).

Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan

adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Disiplin kerja menjadi faktor yang diutamakan karena bisa menciptakan karyawan yang patuh dan mau bekerja untuk perusahaan. Darmawan (2013), disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011), disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Selanjutnya kinerja karyawan merupakan faktor penting yang bisa membina karyawan agar tercapainya suatu tujuan di organisasi maupun perusahaan itu sendiri.

Robbins (2017), kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P. Hasibuan (2011) menjelaskan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku .

1. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

PT Indah Mandiri Sari Medan salah satu perusahaan yang melayani Jasa/Pengurusan Pemasangan, Instalasi, Sertifikasi Layak Operasi (SLO) Instalasi Listrik di seluruh wilayah Kota Medan. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di PT Indah Mandiri Sari Medan, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.

Rendah etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai PT Indah Mandiri Sari Medan berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Suasana kerja di PT Indah Mandiri Sari Medan kurang baik disebabkan para pegawai dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di PT Indah Mandiri Sari Medan kurang kondusif dengan suasana kerja yang

seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik.

Dengan permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Mandiri Sari Medan.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian:

- a. Masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai.
- b. Kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja.

- c. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai PT Indah Mandiri Sari Medan tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.
- d. Kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dibatasi masalah pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan sebagai variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini:

- a. Menganalisis dan mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
- b. Menganalisis dan mengevaluasi apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
- c. Menganalisis dan mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan mengenai dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya pada bidang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Bagi PT Indah Mandiri Sari Medan
Menjadikan acuan dan saran dalam mengatasi masalah kinerja pegawai khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini replika dari penelitian Muhammad Rizki S Pulungan (2019) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Blues Medan Johor, penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Mandiri Sari Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian: Peneliti terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan peneliti menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian: Peneliti terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada peneliti menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.
 - a. Jumlah sampel: Peneliti terdahulu berjumlah 57 responden, sedangkan dalam peneliti berjumlah 75 pegawai di wilayah Kota Medan
 - b. Waktu Penelitian: Peneliti terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- c. Lokasi Penelitian: Peneliti terdahulu di Coffee Blues Medan Johor.
Sedangkan penelitian ini di PT Indah Mandiri Sari Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*).

Kinerja Mangkunegara (2011), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011), kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2015), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Dharma (2013), kinerja suatu yang di kerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok. Pengukuran

kinerja karyawan Dharma (2013) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya

pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3) Faktor Strategi (*atrategic*)

Strategi merupakan bentuk sasaran dari kinerja untuk dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan susunan strategi yang dimilikinya.

Amstrong dan Baron (2012) mengemukakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yaitu :

- 1) Faktor Kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan, dan motivasi
- 2) Faktor pribadi yang ,meliputi motivasi, disiplin, keterampilan dan kompetensi
- 3) Faktor system yang meliputi, fasilitas kerja dan system pekerjaan
- 4) Faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsure internal dan eksternal

c. Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan, kegagalan seseorang menjalankan tugasnya (Pasolong, 2011). Sedangkan Sastrohadiwirjo (2012), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan: suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripti pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Penilaian kinerja Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan berdasarkan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS (Pasolong, 2011).

Penilaian tersebut tertuang dalam daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan Pejabat lain yang setingkat dengan itu (Pasolong, 2011).

Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
- 2) *Promptness* (Ketepatan Waktu)
- 3) *Initiative* (Inisiatif)

- 4) *Capability* (Kemampuan)
- 5) *Communication* (Komunikasi)

Simamora (2014), penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Mangkunegara (2011), mengemukakan ruang lingkup pengukuran kinerja berumuskan sebagai berikut:

5W + 1H, yaitu WHO, WHAT, WHY, WHEN, WHERE, and HOW

1) *Who* (siapa?)

- a) Siapa harus dinilai? Yaitu seluruh tenaga kerja dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai dengan pegawai jabatan terendah.
- b) Siapa harus menilai? Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung. Atau penilai kinerja dapat ditunjuk orang tertentu yang menurut pemimpin perusahaan memiliki keahlian dalam bidangnya.

2) *What* (Apa?)

Apa yang harus dinilai, yaitu:

- a) Objek atau materi yang dinilai hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja,
- b) Dimensi waktu, yaitu kinerja yang dicapai saat ini (*current performance*) dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang (*future potensial*).

3) *Why* (Mengapa?)

Mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan? untuk:

- a) Memlihara potensi kerja,
- b) Menentukan kebutuhan pelatihan kerja,
- c) Dasar pengembangan karier,
- d) Dasar promosi jabatan.

4) *When* (Bilamana?)

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal.

- a) Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, kwartal, triwulan, semester, atau setiap tahun,
- b) Penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.

5) *Where* (Di mana?)

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan pada dua alternatif tempat.

- a) Di tempat kerja (*on the job appraisal*). Pelaksanaan penilaian kinerja di tempat kerja pegawai yang bersangkutan, atau di tempat lain yang masih dalam lingkungan organisasinya sendirinya.
- b) Di luar tempat kerja (*on the job appraisal*). Pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan di luar organisasi dengan cara meminta bantuan konsultan.

6) *How* (Bagaimana?)

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan, yaitu dengan menggunakan metode tradisional atau metode modern. Metode tradisional, antara lain

rating scale, employee comparison. Sedangkan metode modern, antara lain, *Management By Objective (MBO)*, *assessment centre*.

d. Indikator Kinerja

Dharma (2013), Indikator yang digunakan mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Berikut merupakan kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut: Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. (Fahmi, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Kepemimpinan merupakan kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory & Indrasari, 2018).

Dari pengertian tersebut disimpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.(Zainal, 2017).

Pengertian lainnya gaya kepemimpinan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Dari uraian tersebut di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe (Busro, 2018), sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- 2) Gaya kepemimpinan militeristik
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
- 3) Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
- 4) Gaya kepemimpinan karismatis
Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
- 5) Gaya kepemimpinan demokratis
Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Tiga macam gaya kepemimpinan (Mulyadi, 2015), yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan Otokratis
Kepemimpinan memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

3) Gaya kepemimpinan kebebasan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Teori gaya kepemimpinan (Zainal, 2017) antara lain:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

2) Gaya kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.

3) Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan

terarah. Kepemimpinan mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.

4) Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Busro, 2018:229).

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif (Mulyadi, 2015). Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator (Busro, 2018:251), antara lain :

- 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
- 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

- a) Kepercayaan
- b) Pengambilan gagasan
- c) Tingkat kepedulian

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Indah Puji Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma –norma sosial yang berlaku.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Indah Puji Hartatik (2014) beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

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

2) Membangun kepribadian

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

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4) Hukuman

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

5) Menciptakan lingkungan konduktif

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

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Puji Hartatik (2014) jenis –jenis disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin diri

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

2) Disiplin kelompok

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

3) Disiplin preventif

Disiplin preventif yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan –penyelewengan dapat dicegah.

4) Disiplin korektif

Disiplin ini untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akandatang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

e. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) indikator kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar diabekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Keadilan

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

4) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

6) Ketegasan

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

7) Hubungan kemanusiaan

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

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu acuan penulis melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian dengan hasil akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Hasil penelitian
1	M Rizki (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Blues Medan Johor	Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 50,4%.
2	Agustina (2016)	Analisis faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kedisiplinan Kerja Karyawan pada	Kompensasi, Sanksi hukum, Kepemimpinan	Kedisiplinan Kerja	Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan berpengaruh

		PT.Suka Fajar Pekanbaru			langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru
3	Fenny Dwi Oktavia (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai
4	Wahyu Nur Hertanto (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo	Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan.
5	Kiky Ananda (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai perum Perhutani KPH Kedu Utara	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja	Kinerja	Hal ini berarti kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 7,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Sumber : Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012:70).

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indah Mandiri Sari Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran perusahaan, pada hakikatnya juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016) kedisiplinan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

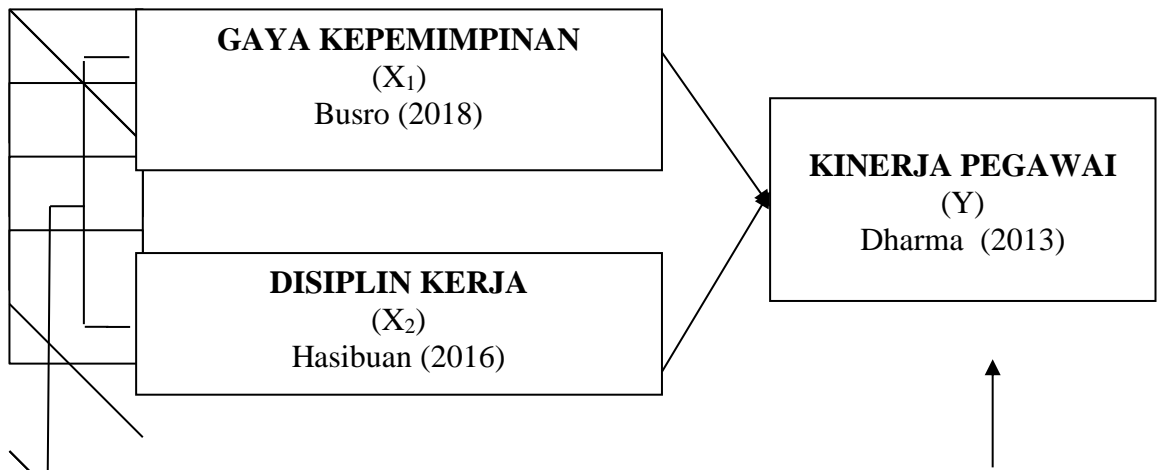
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dharma (2013), kinerja adalah suatu yang di kerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok.

Gaya kepemimpinan yang baik salah satu indikator penting untuk kinerja pegawai karena keberadaan pemimpin dalam sebuah institusi sangatlah penting. Walaupun semua pegawai telah bekerja dengan baik, tetap akan menjadi lebih baik jika mereka memiliki pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi pegawainya. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan,

kedisiplinan kerja dalam diri setiap pegawai juga mampu meningkatkan kinerja mereka, kondisi tingkat disiplin dalam diri pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, setiap perubahan kecil menyangkut disiplin kerja baik naik ataupun turun maka akan memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja pegawai itu sendiri. Terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal

Berdasarkan uraian teoritis di atas, berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis, 2021

D. Hipotesis

Hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2013),

Penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Indah Mandiri Sari Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Kurniawan (2015)

kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berkaitan dengan angka, ujistatistik yang disesuaikan dengan rumusan atau identifikasi yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di PT Indah Mandiri Sari Medan di Jalan Karya Wisata Medan Johor Sumatra Utara, waktu penelitian dimulai Desember 2020 sampai dengan April 2021

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020/2021																					
	Desember				Januari				Pebruari				Maret				April					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pengajuan Judul	■	■																				
Penyusunan Proposal			■	■																		
Pengajuan Proposal					■																	
Perbaikan Proposal						■	■	■														
Seminar Proposal								■														
Pengumpulan Data									■	■	■	■										
Pengolahan Data											■	■	■	■								
Penulisan Skripsi													■	■	■	■						
Perbaikan Skripsi																	■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																				■		

Sumber: Penulis, 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Sugiyono (2013:389) populasi sebagai wilayah generalisasi terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT Indah Mandiri Sari Medan yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto Suharsini, 2012).

Sampel penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT Indah Mandiri Sari Medan yang berjumlah 75 orang yang akan di jadikan responden, maka sampel ini dapat disebut sebagai sampel jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian, jenis dan sumber data digunakan:

a) Jenis Data

Data primer yaitu "data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugas-petugasnya dari sumber pertamanya".

Data sekunder yaitu "data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan".

b) Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

1) Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

2) Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Gaya Kepemimpinan (X₁)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan	1) Struktur prakarsa: a) Menyusun bagian kerja b) Hubungan kerja c) Tujuan	Likert

	<p>oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Sumber: (Busro, 2018)</p>	<p>2) Pertimbangan: a) Kepercayaan b) Pengambilan gagasan c) Tingkat kepedulian</p> <p>Sumber: (Busro, 2018:251)</p>	
Disiplin Kerja (X₂)	<p>Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.</p> <p>Sumber: Hasibuan (2016)</p>	<p>1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladanan pimpinan 3) Keadilan 4) Pengawasan melekat (waskat) 5) Sanksi hukuman 6) Ketegasan 7) Hubungan kemanusiaan</p> <p>Sumber: Hasibuan (2016)</p>	Likert
Kinerja (Y)	<p>“Kinerja adalah suatu yang di kerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok.”</p> <p>Sumber : Dharma (2013)</p>	<p>1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Ketepatan waktu</p> <p>Sumber: Dharma (2013)</p>	Likert

Sumber : Diolah penulis 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Metode dokumentasi adalah pencarian data yang berkenaan dengan hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, agenda dan sebagainya. Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

2. Observasi

Metode observasi disebut juga sebagai pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

3. Wawancara

Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Arikunto (2010) validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid artinya data diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Azwar (2010:85) reliabilitas penerjemahan kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukurna yang reliabel (*reliable*). Hasil ukuran dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Uji distribusi normal untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar Pengaruh *Locus Of Control* dan Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J.C. Utama Medan.

Adapun persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Uji F digunakan pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-*hitung* dengan F-*tabel*. Jika F-*hitung* > F-*tabel*, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-*hitung* dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

b. Uji t

Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Setelah diketahui terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Indah Mandiri Sari Medan

PT Indah Mandiri Sari Perusahaan yang bergerak sebagai Vendor PT. PLN (Persero) UP3 bidang manajemen *Billing* di kota Medan yang memiliki beberapa cabang di Sumatera Utara. PT Indah Mandiri Sari berdiri sejak tahun 2012 dan memiliki sepuluh cabang di seluruh wilayah Sumatera Utara. PT Indah Mandiri Sari berpusat di JL. Karya Wisata No. 87A Medan Johor, Sumatera Utara.

Billing Management (BILLMAN) pekerjaan Pengelolaan Pelanggan yang meliputi Pembacaan dan Pencatatan angka kWh Meter, Pengendalian Piutang yang bersifat edukasi maupun melaksanakan pemutusan sementara dan Penataan Data Pelanggan dan Jaringan (PDPJ/DIL), yang dilakukan oleh pihak lain sebagai pelaksana outsourcing berdasarkan ikatan perjanjian dengan *Service Level Agreement (SLA)* yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Visi dan Misi PT Indah Mandiri Sari

a. Visi PT Indah Mandiri Sari

Visi adalah pandangan tentang tujuan jangka panjang perusahaan atau rencana yang akan dicapai oleh perusahaan. Adapun visi PT Indah Mandiri Sari adalah “ Meningkatkan citra PT PLN (Persero)) di masyarakat melalui pencatatan stand kwh meter yang Profesional dan membangun pelanggan PT PLN (Persero) menjadi loyal. “

b. Misi PT Indah Mandiri Sari

Misi adalah kegiatan mengarahkan/mendukung perusahaan hingga tujuan yang menjadi impian suatu perusahaan dapat tercapai. Adapun misi PT Indah Mandiri Sari yaitu :

- 1) Menjalankan perusahaan dengan berorientasi pada komitmen dan kepuasan pelanggan.
- 2) Menjadikan catat meter untuk membangun kepercayaan pelanggan terhadap PT PLN (Persero).
- 3) Tumbuh dan berkembang mengikuti teknologi dan kebutuhan pasar.
- 4) Mempersiapkan sistem manajemen standar ISO 9001 alam pelayanan pencatatan stand meter.

3. Logo PT Indah Mandiri Sari



Gambar 4.1 Logo PT Indah Mandiri Sari

Arti dari logo PT Indah Mandiri Sari :

- 1) Lambang setengah lingkaran yang mengapit huruf I dan S membentuk masing-masing sepertiga lingkaran menegaskan komitmen PT Indah Mandiri Sari untuk menyediakan segala yang dibutuhkan. Lingkaran

tersebut, juga menggambarkan tentang perputaran hubungan yang tidak putus antara perusahaan dengan pelanggan.

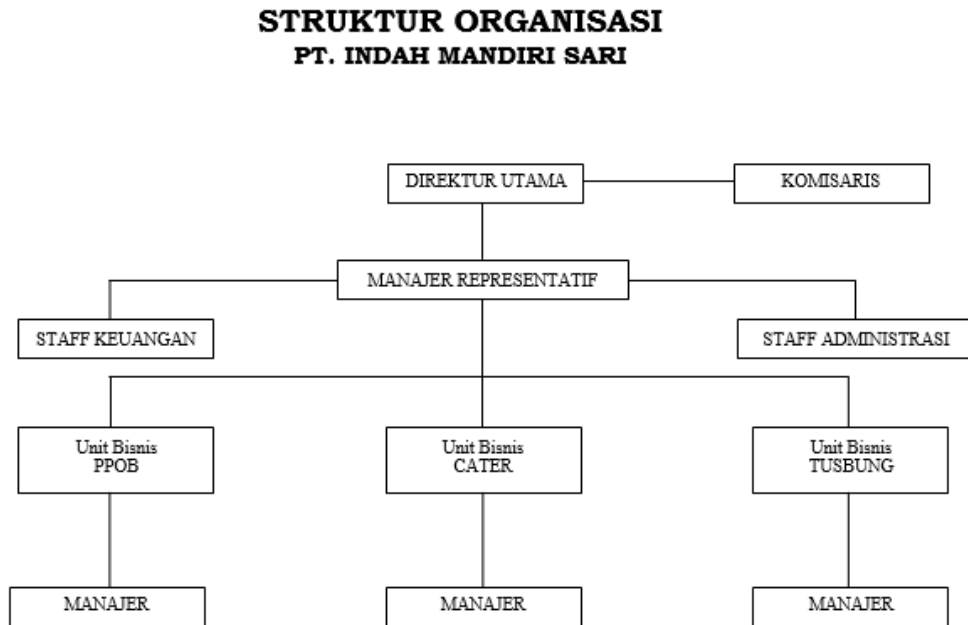
- 2) Lambang I dan S memiliki makna dari singkatan nama perusahaan, yaitu Indah Mandiri Sari. Nama perusahaan merupakan nama dari keluarga pemilik perusahaan.
- 3) Logo berwarna merah dan biru dapat diartikan sebagai sinergi perusahaan untuk melayani dengan penuh semangat.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi kerangka hubungan antar satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas, dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam kesatuan yang utuh. Struktur organisasi harus di bentuk sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan agar seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dipergunakan secara optimal. Organisasi merupakan tempat berkumpulnya dua orang atau lebih untuk bekerja sama dan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai target yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan pembagian tugas yang spesifik supaya semua aktivitas dapat berjalan secara efektif dan efisien. Maka diperlukan struktur organisasi supaya pembagian tugas dapat dilakukan dengan baik. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT Indah Mandiri Sari merupakan struktur organisasi line/garis.

Struktur organisasi line/garis suatu bentuk organisasi, dimana pelimpahan wewenang langsung secara vertikal dan sepenuhnya dari kepemimpinan terhadap bawahannya. Di bawah ini adalah gambar dari struktur organisasi PT Indah Mandiri Sari.

Adapun struktur organisasinya adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Indah Mandiri Sari

5. Kualitas Data

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data. Pengujian data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, penulis menggunakan program statistic SPSS 20.0. Adapun hasil ujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	68.36	564.315	.680	.	.962
X1.2	68.25	573.975	.687	.	.962
X1.3	68.31	569.270	.735	.	.962
X1.4	68.73	569.279	.849	.	.961
X1.5	67.84	574.974	.618	.	.963
X1.6	68.63	582.940	.545	.	.963
X1.7	68.31	571.864	.694	.	.962
X1.8	68.28	567.096	.707	.	.962
X1.9	68.71	569.832	.781	.	.962
X1.10	67.81	575.316	.622	.	.963

Sumber: penelitian, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai kriteria valid semua item pernyataan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dapat valid atau dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	68.05	567.024	.670	.	.962
X2.2	67.61	572.186	.588	.	.963
X2.3	68.21	569.386	.609	.	.963
X2.4	68.13	573.117	.596	.	.963
X2.5	67.39	584.186	.447	.	.964
X2.6	68.43	571.302	.708	.	.962
X2.7	68.31	569.270	.735	.	.962
X2.8	68.72	569.961	.805	.	.961

X2.9	67.71	572.940	.636	.	.962
X2.10	68.75	580.165	.582	.	.963

Sumber: penelitian, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai kriteria valid semua item pernyataan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dapat valid atau dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	68.68	573.545	.786	.	.962
Y2	68.55	563.359	.782	.	.961
Y3	67.88	572.242	.625	.	.963
Y4	68.08	570.210	.628	.	.963
Y5	67.64	571.909	.592	.	.963
Y6	68.71	566.913	.862	.	.961
Y7	68.05	574.727	.596	.	.963
Y8	68.48	566.983	.769	.	.962
Y9	68.64	571.612	.786	.	.962
Y10	67.77	575.448	.626	.	.963

Tabel 4.3 menunjukkan variabel kinerja pegawai mempunyai kriteria valid semua item pernyataan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dapat valid atau dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Data hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan menggunakan bantuan dari program Statistik SPSS 20.0. sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.965	30

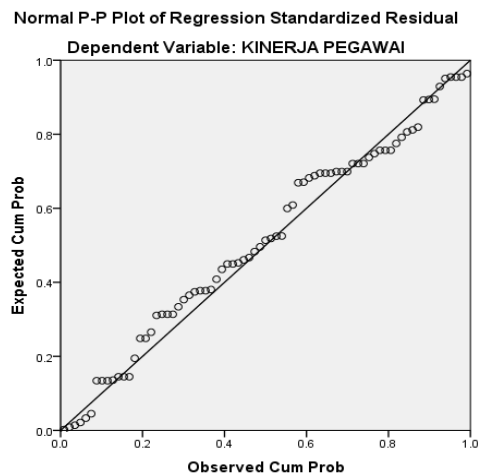
Sumber: penelitian, 2021

Tabel 4.4 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,963, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60.

6. Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Gambar hasil uji normalitas menggunakan P-Plot akan dijelaskan berikut ini :

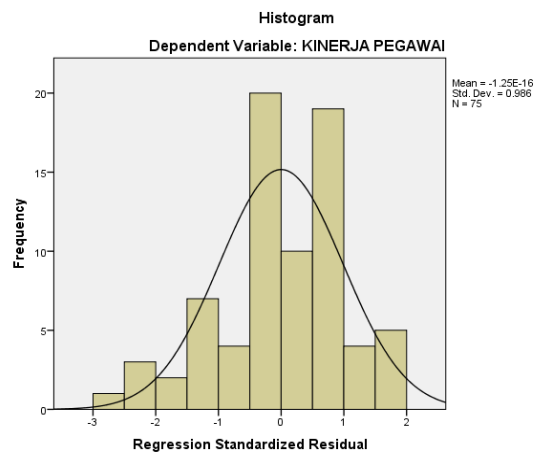


Gambar.4.3 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Sumber: penelitian, 2021

Dari grafik P-plot diatas terlihat sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai P-Plot terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi normal.

Uji normalitas ini juga dapat dilihat pada histogram di bawah ini :



Gambar 4.4 Histogram Hasil Output SPSS

Sumber: penelitian, 2021

Pada gambar histogram di atas pola garis membentuk seperti lonceng menunjukkan pola distribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran koreksi antar variabel independent, yang akan di jelaskan dihalaman selanjutnya.

Tabel. 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

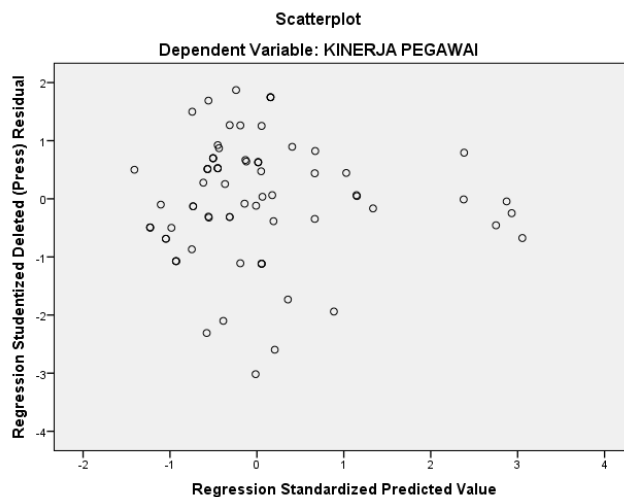
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.267	3.751
	DISIPLIN KERJA	.267	3.751

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.5 diatas variabel ditunjukkan dengan nilai tolerance gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 0,267. Selain itu VIF untuk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 3,751. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot

Sumber: penelitian, 2021

Dari gambar 4.4 di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja pegawai.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients

		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.418	.922	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.526	.067	.521
	DISIPLIN KERJA	.485	.069	.471

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,418 + 0,526 X_1 + 0,485 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Jika nilai konstanta (a) tersebut bernilai negatif, dengan demikian jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing 0 maka kinerja pegawai sebesar -0.418
- 2) Jika nilai koefisien (b1) tersebut bernilai positif, jika gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,526 satuan.
- 3) Jika nilai koefisien (b2) tersebut bernilai positif, jika disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,485 satuan.

8. Pengujian Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:98).

Tabel 4.7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.453	.652
	GAYA KEPEMIMPINAN	7.814	.000

	DISIPLIN KERJA	7.069	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

1) Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,814 dengan t hitung sebesar $7,814 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas variabel disiplin kerja sebesar 7.069 dengan t hitung sebesar $7.069 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (kompensasi dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat kinerja (Ghozali, 2013:98).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap

variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat,

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5044.907	2	2522.454	385.697	.000^b
	Residual	470.880	72	6.540		
	Total	5515.787	74			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari tabel 4.8 di atas, F-hitung (F-statistic) sebesar 385.697 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya Ghozali (2013:97). R² memiliki kelemahan, Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu Adjusted R Square (Suliyanto, 2011:70).

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.912	2.557

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data penelitian yang diolah, 2021

Dari hasil analisis pada tabel 4.9 nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,912 yang berarti bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar 91,2% sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,814 dengan t hitung sebesar $7,814 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa kehadiran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangatlah penting, hal ini dikarenakan tindakan seorang pemimpin merupakan kemudi bagi suatu perusahaan dalam melewati naik turunnya kondisi perusahaan, dan Gaya Kepemimpinan merupakan teknik seorang pemimpin dalam memperlakukan karyawannya dan motivasi karyawan merupakan faktor yang tidak bisa dianggap enteng di suatu perusahaan karena walaupun seorang pemimpin memiliki cara yang baik dalam menerapkan kepemimpinan tetapi motivasi karyawan untuk bekerja maka tidak akan bisa berjalan dengan baik. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi anutan bawahannya. Ia akan dijadikan referensi para bawahannya tentang suatu yang tidak mereka ketahui sehingga mereka akan hormat kepadanya. Tetapi, hal itu tidak lantas mengharuskan seorang pemimpin untuk menyelesaikan suatu persoalan yang bersifat detail karena waktunya yang terkuras untuk mengatur manajemen organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja sebesar 7.069 dengan t hitung sebesar $7.069 > t$ tabel 1.666 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,050 (sig. T = 0,000 < 0,050) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik

peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Sifat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian F-hitung (F-statistic) sebesar 385.697 lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ditemukan jika tingkat kedisiplinan pegawai masih dalam taraf sedang, selain itu dari hasil penelitian ditemukan jika pegawai masih terlambat untuk datang ke kantor dan pegawai juga masih terlambat dalam pengumpulan laporan. Hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di PT. Indah Mandiri Sari Medan. Sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan etika dan memiliki kewaspadaan yang tinggi. Didukung dengan pengawasan dari pimpinan dengan cara memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat

datang ke kantor, serta pengawasan terhadap ketaatan pegawai pada peraturan dan standar kerja.

Diharapkan pegawai akan terdorong untuk semakin disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka kinerja pegawainya akan naik, hal ini terbukti dari hasil penelitian yang membuktikan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan atau penurunan tingkat kedisiplinan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal.

Pegawai yang mendapatkan perlakuan oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, ditunjang dengan disiplin kerja tinggi yang berasal dari dalam diri pegawai akan menciptakan kinerja pegawai yang maksimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada BAB sebelumnya:

1. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan dengan t hitung sebesar $7,814 > t$ tabel $1,666$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,050$ (sig. $T = 0,000 < 0,050$) maka disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian variabel disiplin kerja dengan t hitung sebesar $7,069 > t$ tabel $1,666$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,050$ (sig. $T = 0,000 < 0,050$) maka disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian F -hitung (F -statistic) sebesar $385,697$ lebih besar dari F tabel yaitu $3,20$ dengan nilai probabilitas $0,000$ yang berarti dibawah nilai signifikansi $0,05$. Maka, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil analisis nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,912$ yang berarti bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai sebesar $91,2\%$

sedangkan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diberikan beberapa saran:

1. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan yang masuk kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan cenderung berorientasi pada tugas, sebaiknya pemimpin lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan para pegawainya selain itu sikap dan ketegasan pemimpin sangat perlu diterapkan dalam hal ini, karena jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu mengelola pegawai dengan baik dan benar maka kinerja pegawai akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat.
2. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk pada kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan ketaatan pada standar kerja, menjelaskan jika taraf ketaatan pegawai dalam bekerja sesuai standar masih rendah, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal lebih memperhatikan tingkat standar pekerjaan dari pegawainya semisal dengan cara membuat peringkat untuk para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik serta pemberlakuan sanksi yang tegas bagi pelanggar kedisiplinan juga perlu diterapkan, dengan hal ini diharapkan pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih dalam tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma (2013). *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto Suharsini (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Amstrong dan Baron (2012). dalam Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*. Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Busro. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Budi Setiawan (2016). *Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah (Study pada PDBPR Bank Pasar Kendal)*. Jurnal : Bisnis dan Ekonomi (JEB). Vol. 14 No. 2.
- Badeni (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Darmawan (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Darsono dan Siswandoko (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting*: Jakarta.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Fahmi Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko (2011). *Manajemen Personalian dan Sumber daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Indah Puji Hartatik (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta
- Indrawan, M. I. (2021). Determinan Kesiapan Mahasiswa Manajemen Unpab Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *JUMANT*, 12(2), 208-215.

- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Kurniawan (2015). *Pengantar manajemen*, edisi 1, Kencana-Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Mulyadi (2015). *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Pasolong Harbani (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Robbins (2017). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Rivai (2015). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sastrohadiwirjo B. Siswanto (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta.
- Wahyudi (2017). *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali Pres, Jakarta. Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Zainal (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Asli, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta