

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN
INDUSTRI MEDAN (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RIDHO TAMBUNAN
NPM : 1405160120



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N P M : 1405160120
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

HANIFAH JASIN, SE., M.Si.

Penguji II

SUSI HANDAYANI, SE.,MM

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N P M : 1405160120
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN
INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N.P.M : 1405160120
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN
INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2/3/2018	Koreksi & perbaikan kesimpulan bab IV & variabel penelitian		
9/3/2018	Bab IV, soal pemeliharaan & perbaikan referensi bab IV dan V bab V, kesimpulan & saran		
15/3/2018	Koreksi Bab IV, bab V soal pemeliharaan & perbaikan daftar pustaka		
19/3/2018	Koreksi bab IV, V & VI perbaikan & hasil penelitian daftar pustaka		
20/3/2018	Koreksi bab V, kesimpulan & saran		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, SE., MM

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

PERNYATAAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridho Tambunan

NPM : 1405160120

Program : STRATA - 1

Fakultas : EKONOMI

Program Studi : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa benar saya memperoleh data penelitian dari kantor dimana saya melakukan riset yaitu pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang beralamat di jalan Jalan Pulau Batam No. 01 KIM Tahap II Saentis Percut Sei Tuan.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data skripsi ini salah dan meruapakan hasil PLAGIAT karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Hormat Saya



Ridho Tambunan

ABSTRAK

Ridho Tambunan (1405160120) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Medan (Persero), Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, Skripsi 2018

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Kawasan Industri Medan (Persero), permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan PT, Kawasan Industri Medan (Persero), seperti Gaya Kepemimpinan yang digunakan pemimpin kurang cocok diterapkan pada karyawan, karyawan masih belum bisa mentaati ketetapan jam kerja yang berlaku diperusahan dan menunda pekerjaan, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT, Kawasan Industri Medan (Persero), sampel diambil menggunakan rumus jenuh dikarenakan populasi yang diteliti tidak terlalu banyak yaitu 98 responden, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner yang diuji validitas dan realibilitas, teknik analisis data kuantitatif yaitu analisis data-data menggunakan angka-angka atau numeric tertentu yang meliputi analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (*R-Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan, adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Kawasan Industri Medan (Persero). Nilai R-Square adalah 0,60% atau 60% menunjukkan sekitar 60% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 60% Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Terhadap PT.Kawasan Industri Medan (Persero)”** dan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Studi Ekonomi Manajemen.

Dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada:

1. Terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda Zulkarnain Tambunan dan Ibunda Sriana dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan perhatian serta dukungan moral maupun material kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu S.E, MBA, selaku Dosen Penasihat Akademik.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang sangat membantu penulis dalam pembuatan Proposal Skripsi.
9. Seluruh staf Dosen pengajar Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu karyawan di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan riset pendahuluan di perusahaan.
11. Terima Kasih kepada Sahabat-sahabat penulis Widya Sari Simamora , Ravenska Adwinda Br.PA, , Muhammad Rizky, Agi Putra Purba, Ridho Hidayah dan teman-teman di Kelas B-Manajemen Pagi 2014, yang telah banyak membantu penulis dalam melancarkan pembuatan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini adalah masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan proposal skripsi ini kedepannya. Dan semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2017

Penulis

RIDHO TAMBUNAN

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
d. Manfaat Kinerja Karyawan	14
e. Tujuan Kinerja Karyawan	15
2. Gaya Kepemimpinan	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	18
d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	22
e. Manfaat Gaya Kepemimpinan	26
f. Tujuan Gaya Kepemimpinan	27
3. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
c. Indikator Disiplin Kerja	29
d. Manfaat Disiplin Kerja.....	32

e. Tujuan Disiplin Kerja.....	33
B. Kerangka Konseptual	34
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	34
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	35
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja	35
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Defenisi Operasional.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	52
1. Karateristik Identitas Responden	54
2. Deskripsi Variabel.....	58
3. Analisis Data	58
a. Uji Asumsi Klasik.....	58
1) Uji Normalitas	58
2) Uji Multikolinearitas	59
3) Uji Heteroskedastisitas.....	59
b. Regresi Linear Berganda.....	60
c. Uji t	62
d. Uji f	64
e. Koefisien Determinasi.....	65

B. Pembahasan..... 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN..... 68

B. SARAN..... 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	38
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	39
Tabel III.4 Tabel Jadwal penelitian.....	40
Tabel III.5 Tabel Data Karyawan.....	41
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert	42
Tabel III.7 Uji Validitas X1	44
Tabel III.8 Uji Validitas X2	45
Tabel III.9 Uji Validitas Y	46
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	52
Tabel IV.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3 Distribusi Responden Menurut Usia.....	53
Tabel IV.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Daftar Pernyataan Gaya Kepemimpinan	54
Tabel IV.6 Daftar Pernyataan Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.7 Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.8 Uji Multikonearitas	59
Tabel IV.9 Regresi	61
Tabel IV.10 Uji t	63
Tabel IV.11 Uji f	64
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan.....	34
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	35
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	60
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis	64
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi

peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan sasaran kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam bekerja di perusahaan. Untuk mencapai hasil yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja Menurut Kasmir (2016:25) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Budaya Organisasi, (8) Kepuasan Kerja, (9) Loyalitas, dan, (10) Komitmen.

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Di samping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin di sini dituntut untuk mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja.

Setiawan dan Muhith (2013:31) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah Kepribadian (personality), (2) Harapan dan perilaku atasan. (3) Karakteristik, (4) Harapan dan perilaku bawahan, (5) Kebutuhan tugas, (6) Iklim dan kebijakan organisasi, (7) Harapan dan perilaku rekan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Selain gaya kepemimpinan, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin yang baik yaitu

dapat membuat karyawan merasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Saat ini disiplin kerja karyawan di PT. Kawasan Industri Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (2011) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di PT. Kawasan Industri Medan (persero), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan lahan industri, yaitu karyawan yang belum mentaati ketentuan jam kerja, dan seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan.

PT. Kawasan Industri Medan (Persero) adalah badan usaha milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan kawasan industri yang kantornya terletak di Jalan Pulau Batam No.1 Kompleks KIM Tahap II, Medan. Fenomena yang terjadi di PT. kawasan Industri Medan (Persero) adalah Gaya kepemimpinan yang di terapkan tidak sesuai untuk karyawan yang ada di PT. kawasan Industri Medan (Persero), hal ini menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dan mengakibatkan hasil kinerja tidak sesuai target perusahaan.

Dalam hasil target kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, hal ini mengidentifikasi lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung pada target kerja perusahaan. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin yang ada diperusahaan PT. kawasan Industri Medan (Persero) juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pemimpin. Disinilah dituntut peran Gaya kepemimpinan seperti apakah yang dapat membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawan, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Setelah melakukan pengamatan pendahuluan di PT Kawasan Industri Medan (persero), terdapat permasalahan yang terjadi diperusahaan , maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. kawasan Industri Medan (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai untuk karyawan, hal ini menyebabkan tingkat kedisiplinan berkurang dan mengakibatkan hasil kinerja tidak optimal.

2. Karyawan tidak mentaati kedisiplinan dalam ketentuan jam kerja di perusahaan.
3. Karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan tetap pada PT. kawasan Industri Medan (Persero).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) ?
- b. Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) ?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. kawasan Industri Medan (Persero) ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. kawasan Industri Medan (Persero)
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. kawasan Industri Medan (Persero)
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. kawasan Industri Medan (Persero).

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero).

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Abdul (2015:6) kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Sedangkan menurut Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa definisi kinerja diatas dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dinilai, dicapai, seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak

memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:25) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Budaya Organisasi
- 8) Kepuasan Kerja
- 9) Loyalitas
- 10) Komitmen

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor diatas :

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang diharapkan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai pekerjaan

- 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

9) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

10) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:322) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Kualitas dan Kuantitas Kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Kecakapan
- 10) Tanggung Jawab

Berikut penjelasan dari indikator kinerja :

- 1) Kesetiaan

Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

- 2) Kualitas dan kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

- 3) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

- 4) Kedisiplinan

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

- 5) Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

- 6) Kerjasama

Ketersediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan

7) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8) Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9) Kecakapan

Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.

10) Tanggung jawab

Kesedian karywan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017 : 75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kendala
- 4) Sikap

Berikut penjelasan dari indicator di atas :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan indikator kinerja menurut Wibowo (2014 : 186) adalah :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasan dari indikator kinerja :

1) Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang

2) Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

Masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2009:10) menyatakan bahwa manajemen kinerja karyawan bermanfaat terhadap tiga jenis bagian :

1) Bagi organisasi

Manfaat manajemen bagi perusahaan adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pegawai,

meningkatkan komitmen pegawai, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya organisasi.

2) Bagi manajer

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staff, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

3) Bagi individu

Manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

e. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpin

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Menurut Terry dan Rue (2013:192) ialah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.

Menurut Fahmi (2016:122) Gaya kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Mangkunegara (2017:217) Kepemimpinan ialah seni memengaruhi dan mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai

tujuan pemimpin. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:382) proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiawan dan Muhith (2013:31) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat

menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut penjelasan dari indikator gaya kepemimpinan :

- 1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

- 2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

- 3) Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Handoko (2008:7) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses
- 4) Memberi petunjuk

Berikut ini penjelasan dari indikator diatas :

1) Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja

2) Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3) Mengutamakan hasil dari pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4) Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur yang telah ditetapkan.

Disamping itu untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Berikut penjelasan dari indikator diatas :

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai Kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagipara bawahannya.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan

kerja para bawahandalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antarpemimpin dan bawahan akan tercapai.

7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungandengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

d. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Menurut Roscahyo (2013:3) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki beberapa kriteria atau ciri :

- a) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi,
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata,
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat,
- e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya,

- f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2) Tipe Militeristis.

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki beberapa sifat-sifat;

- a) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan,
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya,
- c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan,
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan,
- e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya,
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3) Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri;

- a) menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa,
- b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*),
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan,

- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif,
 - e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya,
 - f) Sering bersikap maha tahu.
- 4) Tipe Karismatik.

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

- 5) Tipe Demokratis.

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

Sedangkan menurut Anoraga (2000:187) yang menyatakan tiga tipe kepemimpinan ;

1) Kepemimpinan otoriter.

Pemimpin memusatkan kekuasaan dan keputusan-keputusan pada diri pemimpin sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri. Para bawahannya hanya diberi informasi secukupnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Ciri-ciri kepemimpinan otoriter;

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan,
 - b) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan,
 - c) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan,
 - d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan,
 - e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat,
 - f) Tugas-tugas bagi bawahan diberikan secara instruktif,
 - g) Kaku dalam bersikap serta
 - h) Kasar dalam bertindak
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis.

Pemimpin mendelegasikan wewenangnya secara luas. Pembuatan keputusan selalu dirundingkan dengan bawahan, sehingga pemimpin dan bawahan bekerja sebagai suatu tim. Pemimpin memberi informasi sebanyak-banyaknya kepada bawahan tentang tugas dan pekerjaan mereka.

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis ;

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak,
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan,
- c) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan,

- d) Kebijaksanaan dibuat bersama pimpinan dan bawahan,
 - e) Komunikasai berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara sesama bawahan maupun antara bawahan dengan atasan,
 - f) Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar,
 - g) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- 3) Gaya kepemimpinan bebas.

Pemimpin hanya berpartisipasi minimum, para bawahannya menentukan sendiri tujuan yang akan dicapai dan menyelesaikan sendiri masalahnya. Ciri-ciri kepemimpinan bebas

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahannya,
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan,
- c) Kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan,
- d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahannya,
- e) Hampir tidak ada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahannya

e. Manfaat Gaya Kepimimpinan

Manfaat gaya kepemimpinan bagi perusahaan ialah mengatur / mengorganisasikan, memberikan motivasi, melakukan komunikasi dengan baik kepada anggota-anggotanya sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jika gaya yang digunakan dalam melakukan kepemimpinan tidak sesuai dengan yang seharusnya diterapkan pada karyawan, maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan bersama.

f. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Untuk mengarahkan anggota-anggotanya dalam menjalankan organisasi agar mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang cocok dengan para anggotanya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hodges (2010:339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:94) menungkapkan Disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati peraturan. Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplina adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisna (2013:87) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan. Yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Berikut pengertian dari poin-poin diatas :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya.

c. Indikator Disiplin kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut Agustini (2011:73) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasan dari indikator Disiplin Kerja :

- 1) Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- 2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasilnya kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Indikator lainnya menurut Hasibuan (2016 : 194) diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan, dan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasan dari indikator Disiplin Kerja :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan indikator menurut Harlie (2010:118) ialah sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
- 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
- 6) Memiliki semanga kerja yang tinggi

- 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, dan
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

d. Manfaat Disiplin Kerja

Adapun manfaat disiplin kerja , berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh William B.Werther Jr, Dan Keith Davis, (2011:342) adalah :

- 1) *Performance Improvement*
- 2) *Compensation Adjustments*
- 3) *Placement Devisions*
- 4) *Career Planning and Development*
- 5) *Staffing Process Deviciencis*
- 6) *Job Design Error*

Berikut penjelasan dari manfaat-manfaat Disiplin kerja diatas :

1) *Performance Improvement*

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan, para karyawan, manajer dan departemen personalia dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk meningkatkan disiplin kerja.

2) *Compensation Adjustments*

Evaluasi terhadap hasil kerja, membantu para pengambilan keputusan untuk menentukan kompensasi.

3) *Placement Devisions*

Dengan melihat disiplin kerja pegawai yang bersangkutan dimasa lalu dapat membantu para manajer dalam melakukan promosi, taransfer, dan demosi.

4) *Career Planning and Development*

Umpan balik mengenai disiplin kerja, yang dapat dijadikan pedoman untuk mengarahkan jalur karir yang dipilih oleh pegawai yang bersangkutan.

5) *Staffing Process Deviciencis*

Baik atau buruknya disiplin kerja, mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing yang telah dilakukan.

6) *Job Design Error*

Penilaian disiplin kerja secara akurat, akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

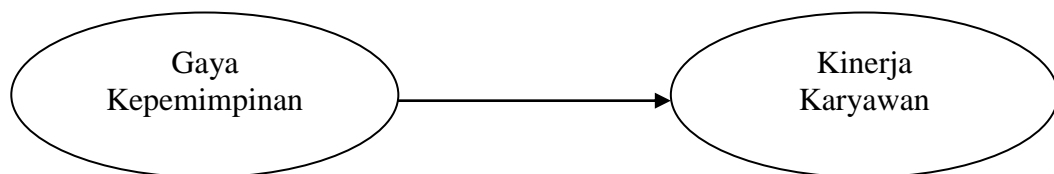
- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:141) Gaya seseorang dalam memimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Roscahyo (2013:7) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya.



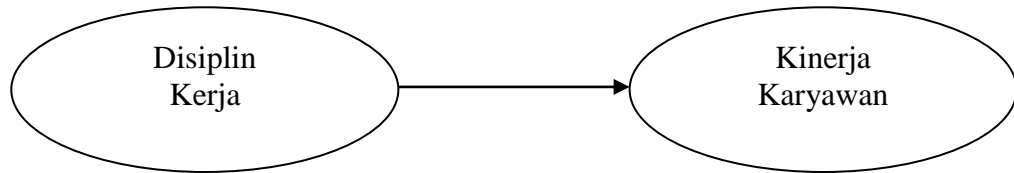
Gambar II-1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009:193) berpendapat bahwa Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian yang dilakukan Roharjo (2012:13) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan,

dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

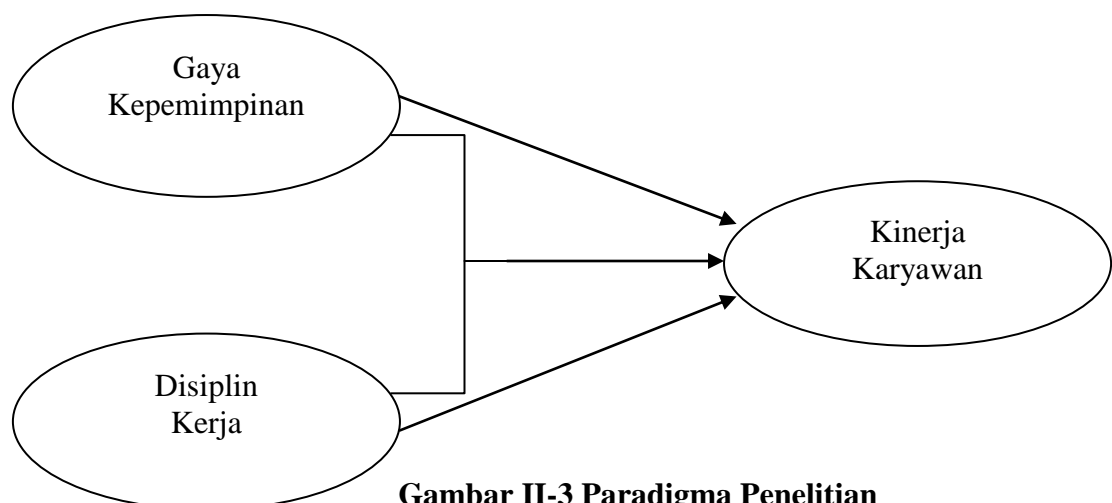


Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:236) Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan menggunakan organisasi dalam mencapai tujuan dan Disiplin Kerja juga memegang peranan penting karena Fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2008:23).

dan Hasil Penelitian Prakoso (2016:54) Maka akan lebih baik jika kedua variabel antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja semuanya baik, karena jika gaya kepemimpinan dan kinerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan kinerja yang meningkat maka target perusahaan akan tercapai.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas. Maka peneliti mengujukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (persero).
2. Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (persero).
3. Adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (persero).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relative lebih singkat. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupa untuk mengkaji bagaimana suatu variabel lain, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variable lainnya. Atau apakah suatu variable menjadi sebab perusahaan oleh variable lainnya. Juliandi (2015:12)

B. Definisi Operasional

Definisi variable merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur dalam sebuah penelitian. Variable dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variable tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Tabel III - 1**Indikator Gaya Kepemimpinan (X_1)**

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian

Sumber : Kartini Kartono (2008: 34)

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Tabel III – 2**Indikator Disiplin Kerja (X_2)**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X_2)	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan 4. Kesadaran Bekerja 5. Tanggung Jawab

Sumber : Agustini (2011 : 73)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat dinilai, dicapai, seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Tabel III-3
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator
Indikator Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuntitas kerja 3. Kendala 4. Sikap

Sumber : Mangkunegara (2017)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang beralamat di Jalan Pulau Batam No.1 Kompleks KIM Tahap II Saentis Percut Sei Tuan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018, untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini :

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Nov-17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Mar-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■							
6	Pengelolaan Data															■	■				
7	Bimbingan Data																	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di perusahaan PT. Kawasan Industri Medan yang berjumlah 98 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut sensus. Oleh karena jumlah populasi sebesar 98 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus sampel dalam jumlah tertentu.

Tabel III.5

Tabel Data Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (Persero)

Bagian	Jumlah Karyawan
Biro Produksi dan Operasional	13
Biro Keuangan	10
Biro Pengendalian Lingkungan	40
Biro Corporate Planning & Secretary	8
Biro SDM dan Umum	13
Biro Pengembangan Usaha	3
Biro Sales dan Marketing	6
Biro SPI	5

Sumber :Arsip Dokumen bagian Biro SDM dan Umum

2. Sampel Penelitian

Karena populasi yang tidak terlalu banyak jadi metode yang digunakan ialah Pengambilan sampel jenuh. yaitu 98 orang karyawan, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi yang ada yaitu 98 orang karyawan sebagai responden. Menurut Ajuar Zuliandi, (2015:51) Sampel adalah jumlah dan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada PT. Kawasan Industri Medan.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari

sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Kawasan Industri Medan dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3. Angket / Questioner

Questioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Kawasan Industri Medan (Persero),

Yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 6

Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebaga berikut :

a. Uji Validitas

- 1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus statistic untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Juliandi (2015:77)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai propabilitas koefisien korelansinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai r_{table} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrument penelitian.

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program komputer SPSS Versi 22, dari 98 butir pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, peneliti menginput nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *parson product moment*. Uji

Validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid/tidak valid. Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimal untuk memenuhi apakah setiap pernyataan valid/tidak valid dengan membandingkan apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut valid.

1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel III-7

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.634	0.000 < 0.05	VALID
Item 2	0.782	0.000 < 0.05	VALID
Item 3	0.568	0.000 < 0.05	VALID
Item 4	0.579	0.000 < 0.05	VALID
Item 5	0.830	0.000 < 0.05	VALID
Item 6	0.509	0.000 > 0.05	VALID
Item 7	0.451	0.000 < 0.05	VALID
Item 8	0.654	0.000 < 0.05	VALID
Item 9	0.769	0.000 < 0.05	VALID
Item 10	0.205	0.000 < 0.05	TIDAK VALID
Item 11	0.372	0.000 > 0.05	VALID
Item 12	0.780	0.000 < 0.05	VALID
Item 13	0.769	0.000 < 0.05	VALID
Item 14	0.780	0.000 < 0.05	VALID
Item 15	0.325	0.000 < 0.05	VALID

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang tidak valid yaitu item 10, Dengan demikian butir-butir variabel yang tidak valid tersebut dihilangkan, sementara variabel yang valid dimana Sig. hitung $<$ Sig. tabel 0,05 tetap digunakan dan

dilanjutkan untuk penelitian ini. Jadi jumlah pernyataan pada angket kuesioner dari 15 menjadi 14 butir pernyataan yang mewakili tiap-tiap indikator dan variabel.

2) Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel III-8

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.637	0.000 < 0.05	VALID
Item 2	0.591	0.000 < 0.05	VALID
Item 3	0.590	0.000 < 0.05	VALID
Item 4	0.396	0.002 < 0.05	VALID
Item 5	0.557	0.002 < 0.05	VALID
Item 6	0.508	0.003 > 0.05	VALID
Item 7	0.468	0.003 < 0.05	VALID
Item 8	0.516	0.000 < 0.05	VALID
Item 9	0.476	0.000 < 0.05	VALID
Item 10	0.514	0.000 < 0.05	VALID
Item 11	0.301	0.001 > 0.05	VALID
Item 12	0.375	0.000 < 0.05	VALID
Item 13	0.260	0.001 < 0.05	VALID
Item 14	0.399	0.001 < 0.05	VALID
Item 15	0.218	0.001 < 0.05	TIDAK VALID

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X2) yang tidak valid yaitu item 15, Dengan demikian variabel yang tidak valid tersebut dihilangkan, sementara butir-butir variabel yang valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini. Jadi jumlah pernyataan pada angket kuesioner dari 15 menjadi 14 butir pernyataan yang mewakili tiap-tiap indikator dan variabel.

3) Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel III-9

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.543	0.000 > 0.05	VALID
Item 2	0.626	0.000 < 0.05	VALID
Item 3	0.558	0.000 > 0.05	VALID
Item 4	0.453	0.000 < 0.05	VALID
Item 5	0.588	0.000 < 0.05	VALID
Item 6	0.447	0.000 < 0.05	VALID
Item 7	0.479	0.000 < 0.05	VALID
Item 8	0.561	0.000 < 0.05	VALID
Item 9	0.567	0.000 < 0.05	VALID
Item 10	0.216	0.000 < 0.05	TIDAK VALID
Item 11	0.352	0.000 < 0.05	VALID
item 12	0.441	0.000 < 0.05	VALID

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang tidak valid yaitu item 10, Dengan demikian variabel yang tidak valid tersebut dihilangkan, sementara variabel yang valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini. Jadi jumlah pernyataan pada angket kuesioner dari 12 menjadi 11 butir pernyataan yang mewakili tiap-tiap indikator dan variabel.

b. Uji Reabilitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach

Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi dkk (2015:82) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

dimana :

r = Reabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variabel butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Variabel total

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,6$ maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\leq 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Juliandi, 2015:85)

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh gaya kepemimpinan

X_2 = Pengaruh disiplin kerja

2. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikoleniaritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikoleniaritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedassitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

3. Uji-t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Keterangan :

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel



Gambar III.2 kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_0 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 Butir Pernyataan untuk Variabel X1(Gaya Kepemimpinan), 15 Butir Pernyataan untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan 12 Butir Pernyataan untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan). Kuisisioner yang peneliti sebar diberikan kepada 98 karyawan PT. Kawasan Industri Medan dengan menggunakan metode Skala Likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Karakteristik Identitas Responden

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terhadap 98 Responden, jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	71	72.4%

Wanita	27	27.6%
Jumlah	98	100%

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 98 orang responden menunjukkan bahwa, jumlah responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 72 Orang, yang artinya bahwa karyawan Pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan Wanita yang hanya berjumlah 27 Orang.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Menurut Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
20-30	10	1.2 %
31-40	23	23.4 %
41-50	46	46.9 %
>50	19	19.3 %

sumber : Data diolah

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, terbanyak adalah pada kisaran umur 41-50 tahun.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	0	0 %
SMP	2	2.0 %
SMA	32	32,6%
S1	55	56,1%
S2	9	9,1%
S3	0	0%

Sumber : Data diolah

Data diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan, terbanyak adalah kisaran tingkat S1.

2. Deskripsi Variabel

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian table hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 15 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel IV.5
Daftar Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin bijaksana dalam memimpin para karyawan	49	42	7	0	0
2	Pemimpin di perusahaan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja	48	26	24	0	0
3	Pemimpin di perusahaan selalu menjadi panutan kebanggaan dan loyalitas bekeja di mata karyawan	45	42	11	0	0
4	Pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan posisi dan keahlian para bawahannya	40	38	12	8	0
5	Pemimpin selalu mempertimbangkan segala kebutuhan karyawan	44	34	20	0	0
6	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	42	42	14	0	0
7	Pemimpin sabar dalam menghadapi tingkah laku para karyawan	47	35	16	0	0
8	Pemimpin marah jika karyawan tidak bekreja	51	36	11	0	0

	sesuai prosedur perusahaan					
9	Pemimpin tegas dalam memberikan keputusan kepada para karyawan	47	34	17	0	0
10	Pemimpin tidak egois dalam memimpin	40	51	7	0	0
11	Pemimpin mau menerima ide/masukan yang diberi oleh karyawannya	37	37	22	2	0
12	Pemimpin mau menerapkan ide/masukan yang di berikan oleh karyawannya	43	26	26	3	0
13	Pemimpin saya mempengaruhi cara pandang saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	47	34	17	0	0
14	Pemimpin saya menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus.	43	26	26	3	0
15	Pemimpin saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.	36	52	6	1	1

b. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 15 item pernyataan.

Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.6
Daftar Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen saat hari kerja	39	45	11	3	0
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	37	34	24	3	0
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	32	43	19	2	0
4	Saya memahami sistem kerja yang berlaku di perusahaan	31	52	10	5	0
5	Saya sudah mengetahui cara kerja yang berlaku di	39	43	16	0	0

	perusahaan					
6	Saya tidak masalah bekerja dengan tata kerja yang ada di perusahaan saat ini	39	47	9	3	0
7	Saya selalu mentaati perintah atau instruksi dari atasan	33	38	25	2	0
8	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain.	35	51	11	1	0
9	Saya bersedia diberi sanksi oleh atasan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	24	62	10	1	0
10	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	40	44	11	3	0
11	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	29	56	11	2	0
12	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	26	51	18	3	0
13	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan	26	67	5	0	0
14	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan	16	76	5	1	0
15	Saya bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan	40	47	7	2	0

c. Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.7
Daftar Pernyataan Tabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	45	47	6	0	0
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	40	35	22	1	0
3	Saya selalu mengkoreksi ulang pekerjaan saya	30	53	14	1	0
4	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang di kerjakan setiap harinya	43	38	15	2	0
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	37	37	22	2	0
6	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun pimpinan sedang tidak ada di perusahaan	34	47	15	1	1
7	Saya bisa mengatasi kendala dalam bekerja tanpa harus memakan banyak waktu	43	37	17	1	0
8	Saya tidak menunda pekerjaan karena suatu kendala	43	39	12	4	0
9	Jika saya tidak mengerti dalam mengerjakan suatu pekerjaan, saya bersedia bertanya kepada rekan kerja/atasan	43	26	26	3	0
10	Saya bersedia mengakui jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan	40	47	7	2	2
11	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela	40	49	7	2	0
12	Saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah atasan	21	71	6	0	0

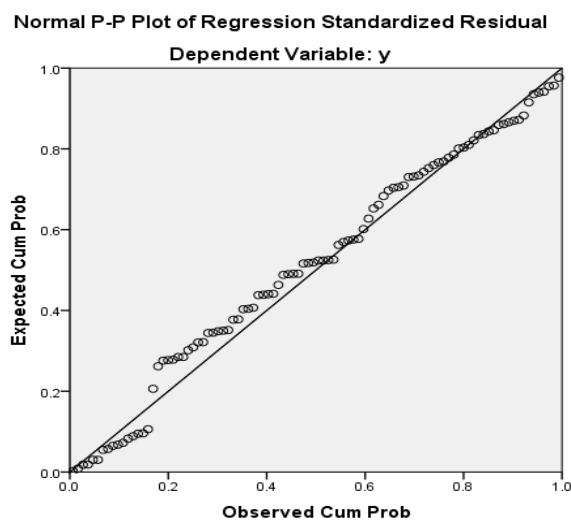
3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi linear, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflansi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5.

Tabel IV.8

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.986	3.569		3.639	.000		
Gaya Kepemimpinan	.397	.050	.629	7.972	.000	.663	1.509
Disiplin Kerja	.194	.069	.223	2.822	.006	.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja

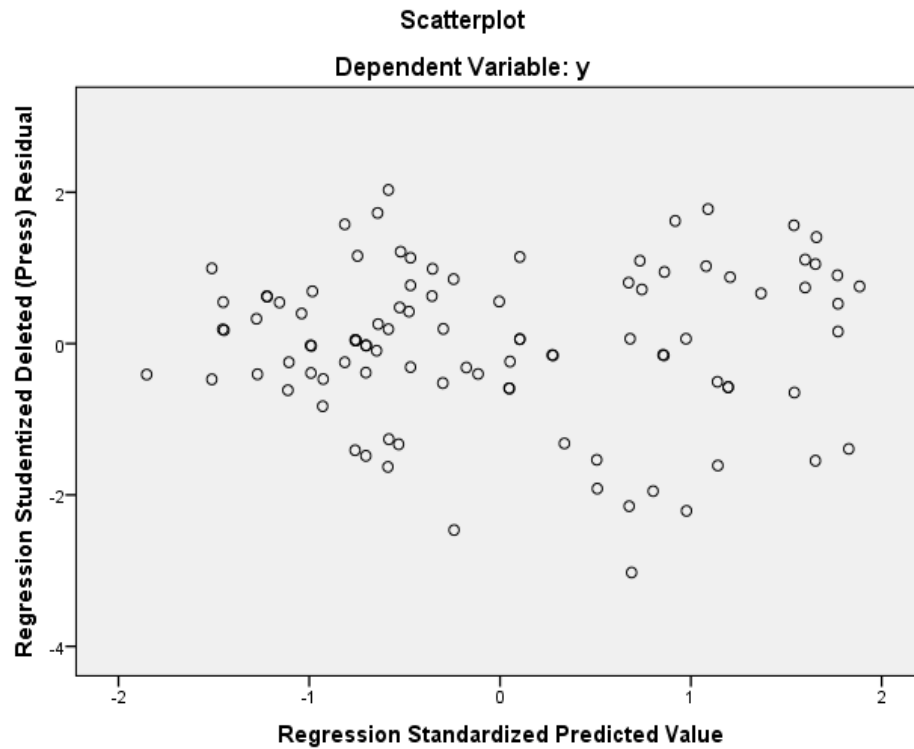
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel ibdependen penelitian ini.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam table dibawah ini :

Tabel IV.9

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.986	3.569		3.639	.000
Gaya	.397	.050	.629	7.972	.000
Kepemimpinan					
Disiplin Kerja	.194	.069	.223	2.822	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah). 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 12.986$$

$$X_1 = 397$$

$$X_2 = 194$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk dua predictor (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) adalah :

$$Y = 12.986 + 0,397 X_1 + 0,194 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang sarah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel Y (Kinerja) memiliki kontibusi relative yang paling besar diantara kedua variabel diatas.

c. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- e) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- f) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) secara individual terhadap Kinerja Karyawan (Y). maka peneliti menggunakan Uji-t. untuk penyederhanaan Uji-t maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Tabel IV.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.986	3.569		3.639	.000
Gaya Kepemimpinan	.397	.050	.629	7.972	.000
Disiplin Kerja	.194	.069	.223	2.822	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 7.972$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

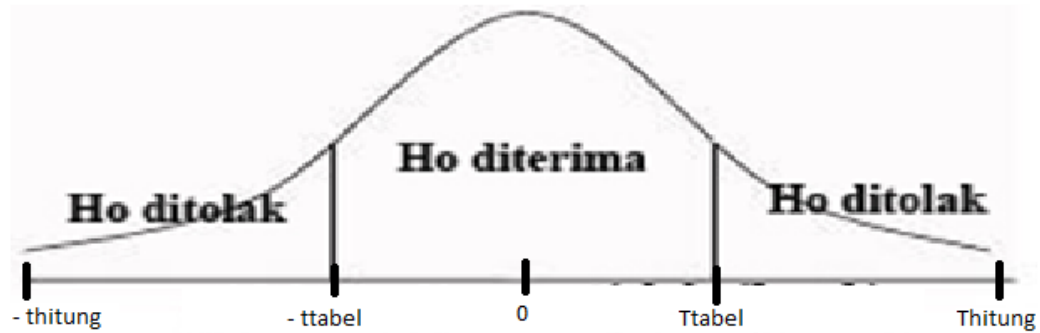
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7.972 > 1.985$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengolahan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.822$$

$$t_{tabel} = 1.985$$



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.822 > 1.985$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.442	2	572.221	73.658	.000 ^b
	Residual	738.017	95	7.769		
	Total	1882.459	97			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil Uji-F. sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 7.769$$

$$F_{tabel} = 3.092$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas diketahui F_{hitung} adalah 7.769 sedangkan F_{tabel} adalah 3.092. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.769 > 3.092$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.12

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.600	2.78722

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,608 atau sama dengan 60,8% artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Memiliki pengaruh sebesar 60,8%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua Variabel X mempunyai pengaruh terhadap Variabel Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin dapat mendukung pelaksanaan kinerja. Sehingga karyawan memiliki kemauan kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7.972 > 1.985$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Siti Mujiatun (2016) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, hal ini diikuti dengan kesadaran dan kesiapan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan akan menciptakan hasil kerja yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.822 > 1.985$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil diatas selaras dengan penelitian Mailiana (2016) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai F_{hitung} adalah 7.769 sedangkan $F_{tabel} = 3.092$. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.769 > 3.092$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai regresi sebesar 0,397, Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,194. Sedangkan secara simultan sebesar 7.769. hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Agus Purwoko (2013) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7.972 > t_{tabel} 1.985$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (Persero).
2. Secara parsial ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.822 > t_{tabel} 1.985$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan (Persero).
3. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 7.769 > F_{tabel} 3.092$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak (H_a Diterima) hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero).

B. Saran

1. Diharapkan bagi perusahaan agar dapat mempriorotaskan perhatian pemimpin terhadap cara-cara yang digunakan oleh pemimpin seperti dalam

cara mengarahkan, mendukung dan berpartisipasi bisa lebih ditingkatkan lagi, serta Disiplin Kerja juga perlu ditingkatkan lagi dalam mematuhi Kehadiran hari kerja, ketepatan masuk dan pulang kerja, menaati prosedur kerja dan melaksanakan kewajiban sesuai seharusnya. Karena Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Diharapkan kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas dan Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dapat lebih meningkatkan kerja sama dengan instansi yang dituju agar nantinya mahasiswa yang melakukan riset (penelitian) tidak mengalami kecanggungan dan kesulitan didalam melaksanakan riset.
3. Untuk peneliti agar lebih memahami masalah-masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan, dan dapat mengembangkan masalah-masalah yang ada diperusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Bintoro, Daryanto. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media
- Fahmi, Irham. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta
- George, Leslie. (2014) *Dasar-dasar Manajemen* Cetakan ke Empat Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke Sembilan Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Harlie, M. (2010) "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabaling Di Tanjung Kalimantan Selatan*"
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha* Cetakan ke Dua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moehertonio, (2012) "*Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*" Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers
- Nimpuno, Galih Arya (2015) "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*" Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Pangarso, Astradi (2016) "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*".
- Roscahyo. (2013) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*". Surabaya.
- Suryandari, Eka. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)* Medan Medan : UMSU
- Sutrisno, Edy. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta Prenadamedia Group
- UMSU, TIM (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : UMSU
- Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wungubelun, Romualdus Lesu (2014) "*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur*"

NO	Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)															Total X1
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	
1	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	71
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	72
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	73
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62
9	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	67
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	72
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
15	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	59
16	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	55
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	72
18	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	55
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	68
20	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	67
21	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	58
22	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	53
23	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	53
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	61
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
26	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	58
27	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	61
28	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	57
29	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	64
30	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	59
31	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4	60
32	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	59
33	3	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	59
34	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	66
35	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	4	56
36	4	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	61
37	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	64
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	71
40	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	67

41	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	61
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	69
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	73
45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	70
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	70
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
49	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	64
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	71
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	71
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	71
54	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	61
55	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	63
56	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	60
57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	69
58	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	63
59	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	69
60	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	65
61	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	62
62	4	3	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	60
63	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	56
64	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	58
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	62
66	5	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	59
67	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
68	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	57
69	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64
70	2	3	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	58
71	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	55
72	5	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	62
73	5	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
74	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	57
75	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	62
76	2	2	4	5	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	5	55
77	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	58
78	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	54
79	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	62
80	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	63
81	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	61
82	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	54
83	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	60

NO	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)												TOT AL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q1 0	Q1 1	12	
1	5	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	55
4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	53
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	52
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	57
8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
9	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	3	49
10	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	48
11	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	56
12	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	48
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	54
14	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	48
15	4	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	48
16	4	5	3	4	5	3	5	2	3	5	5	4	48
17	5	3	4	4	3	5	3	4	5	2	4	3	45
18	4	5	3	4	4	5	3	2	3	5	4	4	46
19	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	47
20	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	48
21	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	50
22	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	45
23	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	47
24	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	4	51
26	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	48
27	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	50
28	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	45
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	51
30	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	52
31	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	49
32	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	48
33	4	3	4	3	4	2	3	5	5	4	5	4	46
34	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	51
35	4	4	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	46
36	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	51
37	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	49
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
39	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48

41	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	57
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
49	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	57
54	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	44
55	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	48
56	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	48
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	54
58	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	47
59	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	53
60	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	53
61	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	47
62	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	44
63	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	43
64	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	47
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	43
66	5	3	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4	47
67	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	52
68	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	48
69	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	54
70	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	47
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
72	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	44
73	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	45
74	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	49
75	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	44
76	5	4	3	5	4	3	5	5	2	4	4	5	49
77	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	45
78	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	48
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
80	5	5	4	3	2	1	5	4	5	3	4	4	45
81	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	49
82	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
83	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	1	Laki-laki
	2	Perempuan
Usia	1	20-30 Tahun
	2	31-40 Tahun
	3	41-50 ahun
	4	➤ 50 Tahun
Tingkat Pendidikan	1	SD
	2	SMP
	3	SMA
	4	S1
	5	S2
	6	S3

Lampiran

Ketentuan Nilai T tabel dan R table

n	dk=n-2	t table	r tabel
1	-1	#NUM!	#NUM!
2	0	#NUM!	#NUM!
3	1	12.706	0.997
4	2	4.303	0.950
5	3	3.182	0.878
6	4	2.776	0.811
7	5	2.571	0.754
8	6	2.447	0.707
9	7	2.365	0.666
10	8	2.306	0.632
11	9	2.262	0.602
12	10	2.228	0.576
13	11	2.201	0.553
14	12	2.179	0.532
15	13	2.160	0.514
16	14	2.145	0.497
17	15	2.131	0.482
18	16	2.120	0.468
19	17	2.110	0.456
20	18	2.101	0.444
21	19	2.093	0.433
22	20	2.086	0.423
23	21	2.080	0.413
24	22	2.074	0.404
25	23	2.069	0.396
26	24	2.064	0.388
27	25	2.060	0.381
28	26	2.056	0.374
29	27	2.052	0.367
30	28	2.048	0.361
31	29	2.045	0.355
32	30	2.042	0.349
33	31	2.040	0.344
34	32	2.037	0.339
35	33	2.035	0.334

36	34	2.032	0.329
37	35	2.030	0.325
38	36	2.028	0.320
39	37	2.026	0.316
40	38	2.024	0.312
41	39	2.023	0.308
42	40	2.021	0.304
43	41	2.020	0.301
44	42	2.018	0.297
45	43	2.017	0.294
46	44	2.015	0.291
47	45	2.014	0.288
48	46	2.013	0.285
49	47	2.012	0.282
50	48	2.011	0.279
51	49	2.010	0.276
52	50	2.009	0.273
53	51	2.008	0.271
54	52	2.007	0.268
55	53	2.006	0.266
56	54	2.005	0.263
57	55	2.004	0.261
58	56	2.003	0.259
59	57	2.002	0.256
60	58	2.002	0.254
61	59	2.001	0.252
62	60	2.000	0.250
63	61	2.000	0.248
64	62	1.999	0.246
65	63	1.998	0.244
66	64	1.998	0.242
67	65	1.997	0.240
68	66	1.997	0.239
69	67	1.996	0.237
70	68	1.995	0.235
71	69	1.995	0.234
72	70	1.994	0.232
73	71	1.994	0.230
74	72	1.993	0.229
75	73	1.993	0.227

76	74	1.993	0.226
77	75	1.992	0.224
78	76	1.992	0.223
79	77	1.991	0.221
80	78	1.991	0.220
81	79	1.990	0.219
82	80	1.990	0.217
83	81	1.990	0.216
84	82	1.989	0.215
85	83	1.989	0.213
86	84	1.989	0.212
87	85	1.988	0.211
88	86	1.988	0.210
89	87	1.988	0.208
90	88	1.987	0.207
91	89	1.987	0.206
92	90	1.987	0.205
93	91	1.986	0.204
94	92	1.986	0.203
95	93	1.986	0.202
96	94	1.986	0.201
97	95	1.985	0.200
98	96	1.985	0.199

Lampiran

Ketentuan Nilai Tabel F

n	dk pembilang = k	dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199.500
5	2	2	19.000
6	2	3	9.552
7	2	4	6.944
8	2	5	5.786
9	2	6	5.143
10	2	7	4.737
11	2	8	4.459
12	2	9	4.256
13	2	10	4.103
14	2	11	3.982
15	2	12	3.885
16	2	13	3.806
17	2	14	3.739
18	2	15	3.682
19	2	16	3.634
20	2	17	3.592
21	2	18	3.555
22	2	19	3.522
23	2	20	3.493
24	2	21	3.467
25	2	22	3.443
26	2	23	3.422
27	2	24	3.403
28	2	25	3.385
29	2	26	3.369
30	2	27	3.354
31	2	28	3.340
32	2	29	3.328
33	2	30	3.316
34	2	31	3.305
35	2	32	3.295

36	2	33	3.285
37	2	34	3.276
38	2	35	3.267
39	2	36	3.259
40	2	37	3.252
41	2	38	3.245
42	2	39	3.238
43	2	40	3.232
44	2	41	3.226
45	2	42	3.220
46	2	43	3.214
47	2	44	3.209
48	2	45	3.204
49	2	46	3.200
50	2	47	3.195
51	2	48	3.191
52	2	49	3.187
53	2	50	3.183
54	2	51	3.179
55	2	52	3.175
56	2	53	3.172
57	2	54	3.168
58	2	55	3.165
59	2	56	3.162
60	2	57	3.159
61	2	58	3.156
62	2	59	3.153
63	2	60	3.150
64	2	61	3.148
65	2	62	3.145
66	2	63	3.143
67	2	64	3.140
68	2	65	3.138
69	2	66	3.136
70	2	67	3.134
71	2	68	3.132
72	2	69	3.130
73	2	70	3.128
74	2	71	3.126
75	2	72	3.124

76	2	73	3.122
77	2	74	3.120
78	2	75	3.119
79	2	76	3.117
80	2	77	3.115
81	2	78	3.114
82	2	79	3.112
83	2	80	3.111
84	2	81	3.109
85	2	82	3.108
86	2	83	3.107
87	2	84	3.105
88	2	85	3.104
89	2	86	3.103
90	2	87	3.101
91	2	88	3.100
92	2	89	3.099
93	2	90	3.098
94	2	91	3.097
95	2	92	3.095
96	2	93	3.094
97	2	94	3.093
98	2	95	3.092

Reliability X1

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	98	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	99	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Reliability X2

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	15

Reliability Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	12

Frequency Table X1

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Setuju	42	42.9	42.9	50.0
	Sangat Setuju	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	24.5	24.5	24.5
	Setuju	26	26.5	26.5	51.0
	Sangat Setuju	48	49.0	49.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	11.2
	Setuju	42	42.9	42.9	54.1
	Sangat Setuju	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	8.2
	Kurang Setuju	12	12.2	12.2	20.4
	Setuju	38	38.8	38.8	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	20.4	20.4	20.4
	Setuju	34	34.7	34.7	55.1
	Sangat Setuju	44	44.9	44.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	14.3	14.3	14.3
	Setuju	42	42.9	42.9	57.1
	Sangat Setuju	42	42.9	42.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Setuju	35	35.7	35.7	52.0
	Sangat Setuju	47	48.0	48.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	11.2
	Setuju	36	36.7	36.7	48.0
	Sangat Setuju	51	52.0	52.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	17.3	17.3	17.3
	Setuju	34	34.7	34.7	52.0

	Sangat Setuju	47	48.0	48.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Setuju	51	52.0	52.0	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	22	22.4	22.4	24.5
	Setuju	37	37.8	37.8	62.2
	Sangat Setuju	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	26	26.5	26.5	29.6
	Setuju	26	26.5	26.5	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	17.3	17.3	17.3
	Setuju	34	34.7	34.7	52.0
	Sangat Setuju	47	48.0	48.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	26	26.5	26.5	29.6
	Setuju	26	26.5	26.5	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Kurang Setuju	6	6.1	6.1	8.2
	Setuju	52	53.1	53.1	61.2
	Sangat Setuju	38	38.8	38.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Frequency Table X2

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	14.3
	Setuju	45	45.9	45.9	60.2
	Sangat Setuju	39	39.8	39.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	24	24.5	24.5	27.6
	Setuju	34	34.7	34.7	62.2
	Sangat Setuju	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	4.1
	Kurang Setuju	19	19.4	19.4	23.5
	Setuju	43	43.9	43.9	67.3
	Sangat Setuju	32	32.7	32.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.1	5.1	5.1
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	15.3
	Setuju	52	53.1	53.1	68.4

	Sangat Setuju	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Setuju	43	43.9	43.9	60.2
	Sangat Setuju	39	39.8	39.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	9	9.2	9.2	12.2
	Setuju	47	48.0	48.0	60.2
	Sangat Setuju	39	39.8	39.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	25	25.5	25.5	27.6
	Setuju	38	38.8	38.8	66.3
	Sangat Setuju	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	12.2
	Setuju	51	52.0	52.0	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	10	10.2	10.2	11.2
	Setuju	62	63.3	63.3	74.5
	Sangat Setuju	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	14.3
	Setuju	44	44.9	44.9	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	11	11.2	11.2	13.3
	Setuju	56	57.1	57.1	70.4
	Sangat Setuju	29	29.6	29.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	18	18.4	18.4	21.4
	Setuju	51	52.0	52.0	73.5
	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5.1	5.1	5.1
	Setuju	67	68.4	68.4	73.5
	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	5	5.1	5.1	6.1
	Setuju	76	77.6	77.6	83.7
	Sangat Setuju	16	16.3	16.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	4.1
	Kurang Setuju	7	7.1	7.1	11.2
	Setuju	47	48.0	48.0	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Frequency Table Y

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.1	6.1	6.1
	Setuju	47	48.0	48.0	54.1
	Sangat Setuju	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	22	22.4	22.4	23.5
	Setuju	35	35.7	35.7	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	14	14.3	14.3	15.3
	Setuju	53	54.1	54.1	69.4
	Sangat Setuju	30	30.6	30.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	15	15.3	15.3	17.3
	Setuju	38	38.8	38.8	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	22	22.4	22.4	24.5
	Setuju	37	37.8	37.8	62.2
	Sangat Setuju	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Kurang Setuju	15	15.3	15.3	17.3
	Setuju	47	48.0	48.0	65.3
	Sangat Setuju	34	34.7	34.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	17	17.3	17.3	18.4
	Setuju	37	37.8	37.8	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Kurang Setuju	12	12.2	12.2	16.3
	Setuju	39	39.8	39.8	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Kurang Setuju	26	26.5	26.5	29.6
	Setuju	26	26.5	26.5	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	4.1
	Kurang Setuju	7	7.1	7.1	11.2
	Setuju	47	48.0	48.0	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	7	7.1	7.1	9.2
	Setuju	49	50.0	50.0	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.1	6.1	6.1
	Setuju	71	72.4	72.4	78.6
	Sangat Setuju	21	21.4	21.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	71	72.4	72.4	72.4
	PEREMPUAN	27	27.6	27.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	10	10.2	10.2	10.2
	31-40 TAHUN	23	23.5	23.5	33.7
	41-50 TAHUN	46	46.9	46.9	80.6
	> 50 TAHUN	19	19.4	19.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.0	2.0	2.0
	SMA	32	32.7	32.7	34.7
	S1	55	56.1	56.1	90.8
	S2	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Frequency Table Data Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	71	72.4	72.4	72.4
	PEREMPUAN	27	27.6	27.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	10	10.2	10.2	10.2
	31-40 TAHUN	23	23.5	23.5	33.7
	41-50 TAHUN	46	46.9	46.9	80.6
	> 50 TAHUN	19	19.4	19.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.0	2.0	2.0
	SMA	32	32.7	32.7	34.7
	S1	55	56.1	56.1	90.8
	S2	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.405**	.586**	.092	.181	.606**	.375**	.250	1	.475**	.038	.155	.555**	.475**	.555**	.168	.654**
		.000	.000	.369	.075	.000	.000	.013		.000	.712	.127	.000	.000	.000	.099	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.485**	.493**	.357**	.302**	.738**	.301**	.269**	.475**	1	.088	.227	.524**	1.000**	.524**	.187	.769**
		.000	.000	.000	.002	.000	.003	.007	.000		.390	.025	.000	.000	.000	.066	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.104	.163	.064	.128	.151	-.034	-.033	.038	.088	1	-.056	.118	.088	.118	.093	.205
		.306	.110	.531	.210	.136	.737	.748	.712	.390		.586	.249	.390	.249	.364	.043
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.286**	.171	.096	.117	.361**	.140	.093	.155	.227	-.056	1	.176	.227	.176	.140	.372**
		.004	.091	.346	.249	.000	.170	.361	.127	.025	.586		.083	.025	.083	.170	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.12	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.332**	.817**	.323**	.390**	.577**	.159	.192	.555**	.524**	.118	.176	1	.524**	1.000**	.111	.780**
		.001	.000	.001	.000	.000	.117	.058	.000	.000	.249	.083		.000	.000	.277	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.13	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.485**	.493**	.357**	.302**	.738**	.301**	.269**	.475**	1.000**	.088	.227	.524**	1	.524**	.187	.769**
		.000	.000	.000	.002	.000	.003	.007	.000	.000	.390	.025	.000		.000	.066	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.14	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.332**	.817**	.323**	.390**	.577**	.159	.192	.555**	.524**	.118	.176	1.000**	.524**	1	.111	.780**
		.001	.000	.001	.000	.000	.117	.058	.000	.000	.249	.083	.000	.000		.277	.000
		98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.15	Pears on Correlation	.286**	.181	.120	.089	.212	.211	-.030	.168	.187	.093	.140	.111	.187	.111	1	.325**

X2.6	Pearson Correlation	.263**	.052	.237*	.181	.181	1	.268**	.296**	.174	.275**	.152	.082	.049	.050	.155	.508**
	Sig. (2-tailed)	.009	.608	.019	.074	.075		.008	.003	.087	.006	.136	.422	.632	.627	.128	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	.132	.083	.209*	.184	.211*	.268**	1	.185	.232*	.131	-.047	.229*	.051	.342**	-.029	.468**
	Sig. (2-tailed)	.194	.418	.039	.070	.037	.008		.067	.022	.199	.648	.023	.616	.001	.776	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson Correlation	.336**	.375**	.260**	.049	.208*	.296**	.185	1	.075	.291**	.063	.150	.240	.030	-.021	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.633	.040	.003	.067		.462	.004	.539	.139	.017	.772	.837	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson Correlation	.327**	.078	.198	.139	.231*	.174	.232*	.075	1	.258*	.076	.169	.389**	.227*	-.061	.476**
	Sig. (2-tailed)	.001	.443	.051	.174	.022	.087	.022	.462		.010	.458	.095	.000	.025	.552	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.10	Pearson Correlation	.398**	.191	.275**	.058	.086	.275**	.131	.291**	.258*	1	.247*	.027	.079	.211*	-.006	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.006	.569	.399	.006	.199	.004	.010		.014	.792	.442	.037	.950	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.11	Pearson Correlation	.075	.035	.060	.084	-.048	.152	-.047	.063	.076	.247*	1	-.006	.115	.261**	.138	.301**
	Sig. (2-tailed)	.461	.735	.557	.408	.640	.136	.648	.539	.458	.014		.956	.261	.009	.174	.003
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.12	Pearson Correlation	.204*	.108	.243*	.013	.162	.082	.229*	.150	.169	.027	-.006	1	-.089	.213*	.009	.375**
	Sig. (2-tailed)	.043	.291	.016	.896	.111	.422	.023	.139	.095	.792	.956		.383	.036	.933	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.13	Pearson Correlation	-.018	.011	-.081	.267*	.112	.049	.051	.240	.389**	.079	.115	-.089	1	.240	-.116	.260*
	Sig. (2-tailed)	.858	.911	.430	.008	.271	.632	.616	.017	.000	.442	.261	.383		.017	.254	.010
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.14	Pearson Correlation	.053	.128	-.030	.131	.228*	.050	.342**	.030	.227*	.211*	.261**	.213*	.240	1	.022	.399**
	Sig. (2-tailed)	.602	.209	.772	.198	.024	.627	.001	.776	.025	.037	.009	.036	.017		.830	.000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	.098	.298**	.166	.290**	.377**	-.041	1	.200	.107	.038	.056	.167	.479**
	Sig. (2-tailed)	.337	.003	.103	.004	.000	.688		.048	.293	.712	.585	.100	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	.370**	.205	.523**	.101	.189	.139	.200	1	.338**	-.081	.040	.260**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000	.321	.062	.173	.048		.001	.428	.698	.010	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	.275**	.397**	.403**	.192	.176	.165	.107	.338**	1	-.103	.127	.075	.567**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.058	.083	.104	.293	.001		.312	.212	.465	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.10	Pearson Correlation	-.085	-.027	-.059	-.041	.036	.020	.038	-.081	-.103	1	.414**	.183	.216
	Sig. (2-tailed)	.406	.793	.564	.686	.723	.844	.712	.428	.312		.000	.071	.033
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.11	Pearson Correlation	.307**	.060	.019	-.040	.013	.016	.056	.040	.127	.414**	1	.164	.352**
	Sig. (2-tailed)	.002	.556	.856	.697	.895	.874	.585	.698	.212	.000		.106	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.12	Pearson Correlation	.204	.267**	.144	.060	.182	.178	.167	.260**	.075	.183	.164	1	.444**
	Sig. (2-tailed)	.044	.008	.157	.555	.074	.079	.100	.010	.465	.071	.106		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
TTL	Pearson Correlation	.543**	.626**	.558**	.453**	.588**	.447**	.479**	.561**	.567**	.216	.352**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.780 ^a	.608	.600	2.78722	.608	73.658	2	95	.000	1.628

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.442	2	572.221	73.658	.000 ^b
	Residual	738.017	95	7.769		
	Total	1882.459	97			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

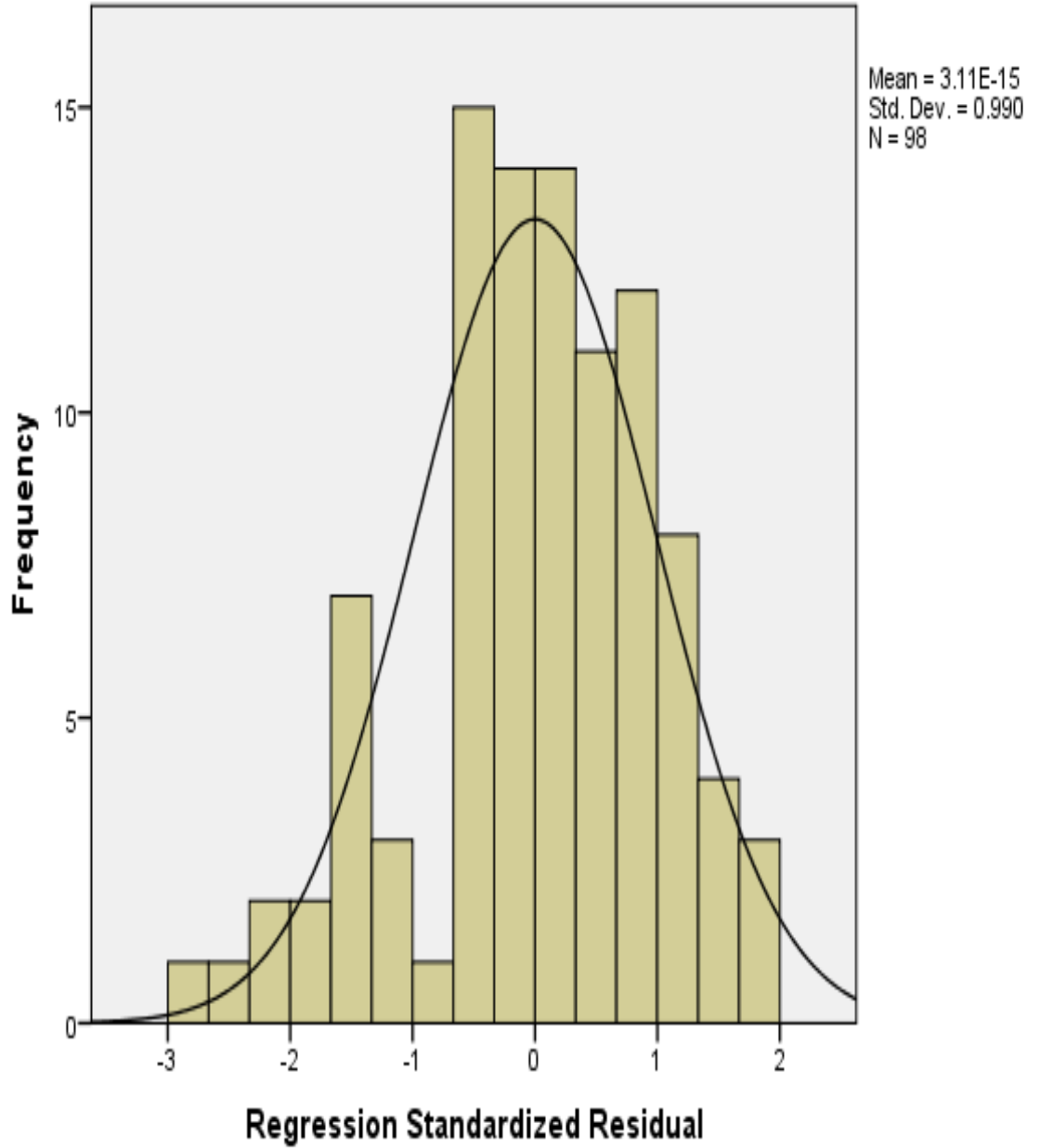
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1 (Constant)	12.986	3.569				3.639	.000	5.901	20.070			
x1	.397	.050	.629	7.972	.000	.298	.496	.758	.633	.512	.663	1.509	
x2	.194	.069	.223	2.822	.006	.058	.331	.588	.278	.181	.663	1.509	

a. Dependent Variable: y

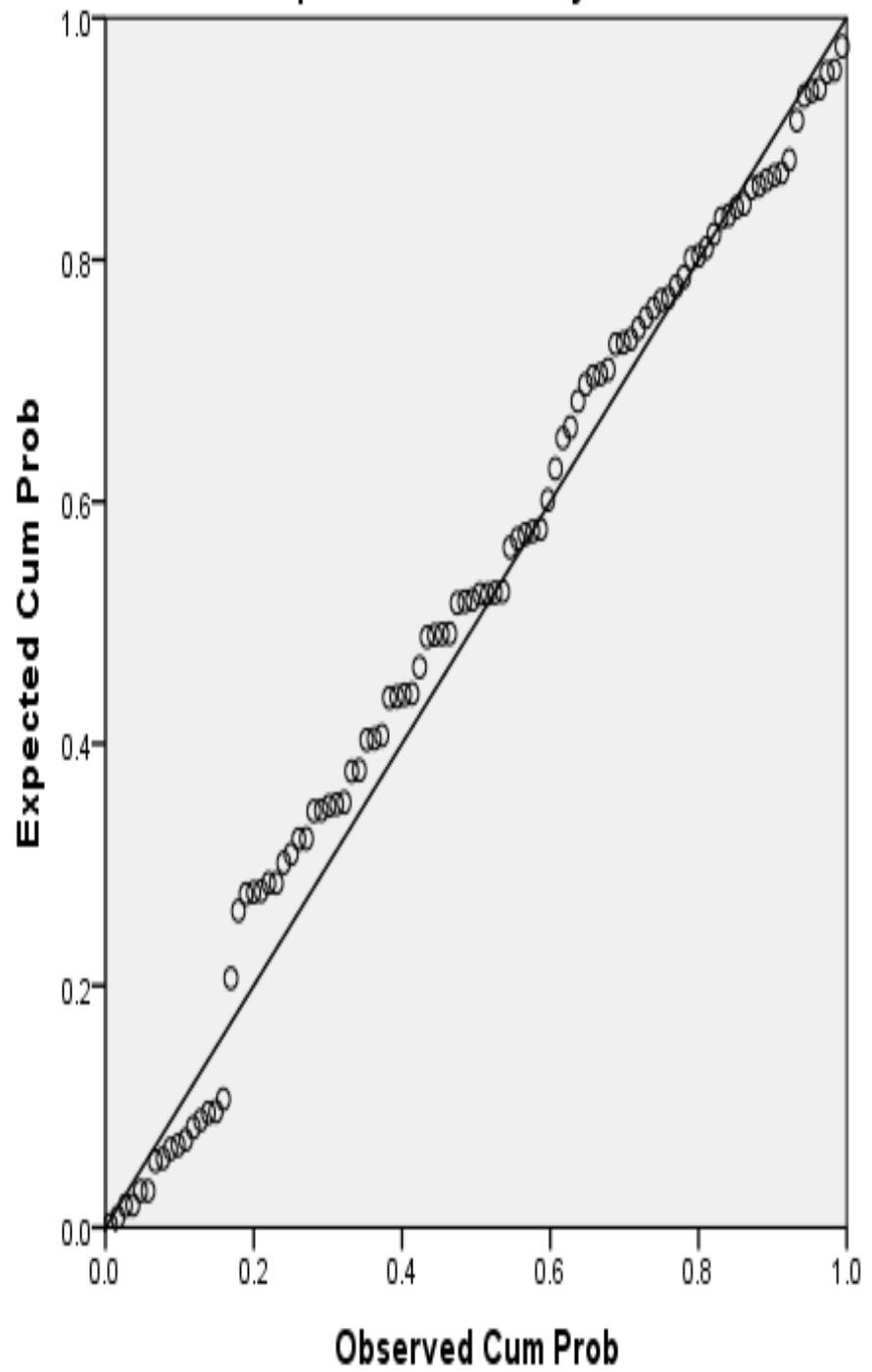
Histogram

Dependent Variable: y



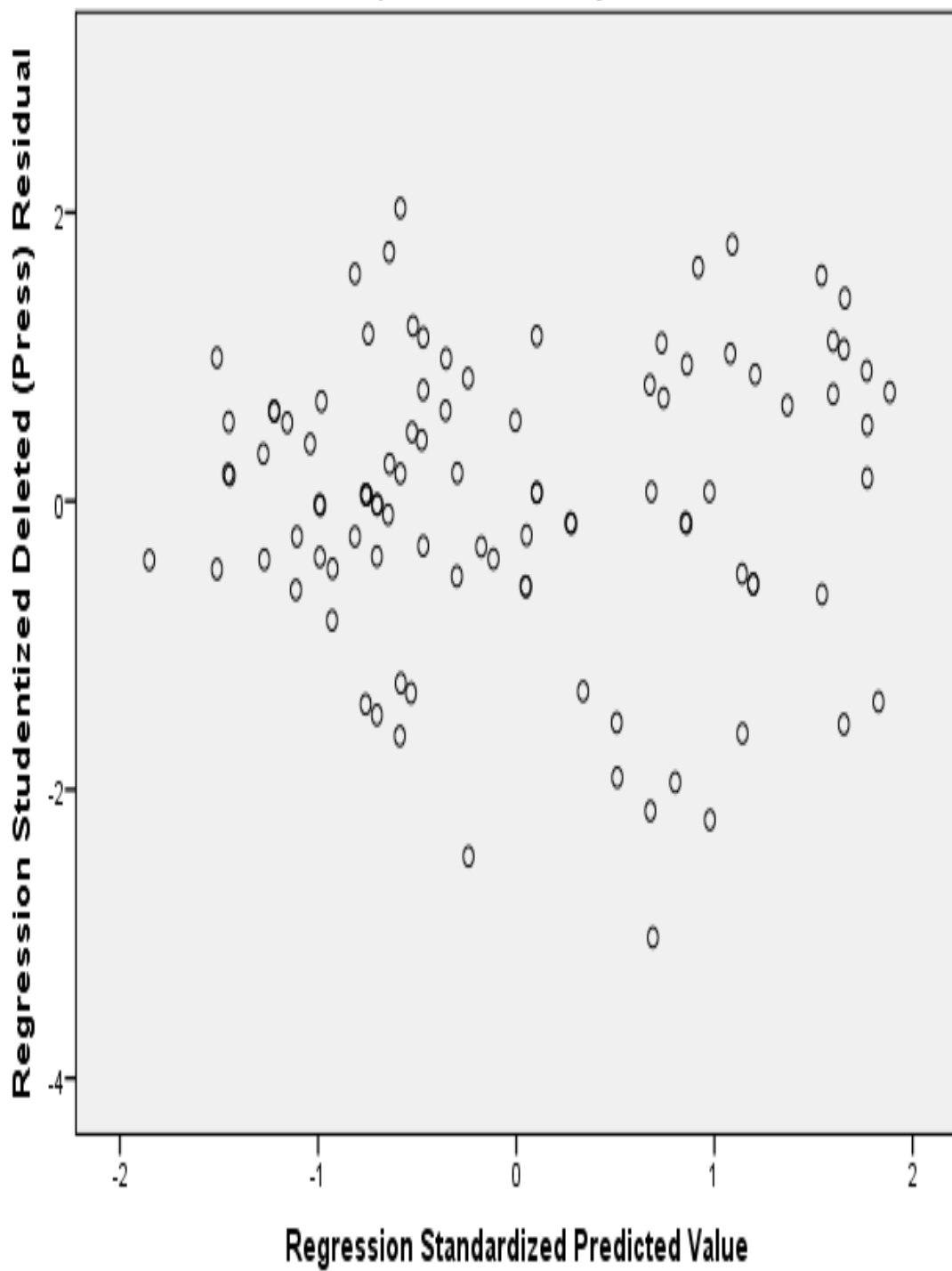
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y



Scatterplot

Dependent Variable: y





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus Utama UMSU Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238
Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : RIDHO TAMBUNAN
N.P.M : 1405160120
Program Study : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
8/1/2018	- Penetapan judul skripsi - Identifikasi masalah	[Signature]	
24/1/2018	- Koreksi Kata Pengantar Daftar Isi, Bab I, Bab II & Bab III	[Signature]	
30/1/2018	- Kata Pengantar & - Daftar Isi - Identifikasi masalah - Bab I, II, III, Tinjauan - Daftar pustaka	[Signature]	
21/1/2018	- Daftar isi, kata pengantar - kerangka konseptual - uraian teoritis di	[Signature]	
2/2/2018	Academy Seminar Proposal	[Signature]	

Medan, Januari 2018

Pembimbing Proposal

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si)



www.kim.co.id

PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero)

MEDAN INDUSTRIAL PARK

Jl. Pulau Batam No. 1 Areal Kawasan Industri Medan Tahap II Saentis Percut Sei Tuan Deli Serdang 20371
Sumatera Utara - Indonesia

Phone. (061) 6871177 Fax. (061) 6871088 Website : www.kim.co.id

Medan, 11 Nopember 2017

Nomor : S-3098/02.1/XII/2017

Lamp : -

Kepada Yth :

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl.Kapten Mukhtar Basri NO. 3

Di- Medan

Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : 3922/II.3-AU/UMSU-05/J/2017 tanggal 30 Nopember 2017, perihal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa yaitu:

Nama : RIDHO TAMBUNAN
NPM : 1405160120
Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di PT.KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero), dan sebagai pembimbingnya Bapak Eka Wahyudin, Manager SDM & Umum, dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan harus mengikuti disiplin di kantor.

Demikian disampaikan agar dapat dimaklumi.

PT. Kawasan Industri Medan (Persero)
Biro SDM & Umum

Eka Wahyudin
Manager SDM & Umum

Cc. File



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 985 /II.3/UMSU-05/F/2018
Lamp. :-

Medan, 13 Jumadil Akhir 1439 H
01 Maret 2018 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.KAWASAN INDUSTRY MEDAN (PERSERO)
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

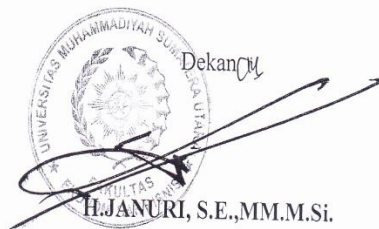
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N P M : 1405160120
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

waalaikumsalam warahmatullahi wabarokatuh


Dekan
H. JANURI, S.E., MM.M.Si.

Tembusan :



PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero)

MEDAN INDUSTRIAL PARK

Jl. Pulau Batam No. 1 Areal Kawasan Industri Medan Tahap II, Saentis Percut Sei Tuan,
DELI SERDANG 20371 - SUMATERA UTARA

Phone : (061) 6871177 Fax. (061) 6871088 e-mail : secretary@kim.co.id

www.kim.co.id

BUMN
Hadir untuk negeri

SURAT KETERANGAN

Nomor : S- 340/02.1/III/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Wahyudin
Jabatan : Manager SDM & Umum
Perusahaan : PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero)
Alamat : Jl. P. Batam No.1 KIM Tahap II

Dengan ini menerangkan sebagai berikut :

<u>No</u>	<u>Nama</u>	<u>NPM</u>
1.	Ridho Tambunan	1405160120

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 15 Maret 2018

PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero)

Eka Wahyudin
Manager SDM & Umum

Cc. File



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN PROYEK PROPOSAL
MAKALAH / SKRIPSI MAHASISWA
DAN PENGHUJUKAN DOSEN PEMBIMBING**

NOMOR : 9861 TGS / IL.3 / UMSU-05 / D / 2018

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan,
berdasarkan Surat Persetujuan Ketua Jurusan MANAJEMEN Tanggal 22 Februari 2018,
Menetapkan Risalah Makalah / Skripsi :

Nama : **RIDHO TAMBUNAN**
N P M : **1405160120**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAWASAN
INDUSTRI MEDAN (PERSERO)**

Pembimbing : **YUDI SISWADI,S.E, MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara – Medan.
2. **Proyek Proposal / Skripsi** dan tulisan dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **01 Maret 2019**

Ditetapkan di: MEDAN

Pada Tanggal : 13 Jumadil Akhir 1439 H
01 Maret 2018 M

Wassalam
Dekan



H. JANURI, S.E., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth. Medan.....H
Ketua Jurusan M
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIDHO TAMBUNAN
NPM : 190516020
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : 7BJ.MANA DEMEN PATAH MALAM

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Yudi Siswadi disetujui prodi :

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

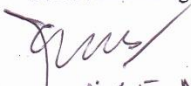
1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai untuk karyawan, hal ini menyebabkan tdk disiplinnya karyawan & mengabaikan kewenangan
2. Karyawan tidak mentaati disiplin pada dalam lingkungan kerja
3. Karyawan km menunjukkan kinerja yg baik dalam wilayah analisis

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

"PENGARUH GAYA KEREMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MEDAN (Persero)"

Medan, Desember 2017

Dosen Pembimbing



(Yudi Siswadi, S.E., M.M)

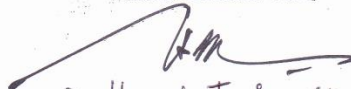
Peneliti/Mahasiswa



(RIDHO TAMBUNAN)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Jurusan



(Drs. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)

Diagendakan pada tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 30 November 2017

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : R I D H O T A M B U N A M

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 1 2 0

Tempat/tgl Lahir : M A N G K A I B A R U D S M 3
2 5 S E P T E M B E R I 1 9 9 6

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L B O N O G L U G U R D A R A T 1

Tempat Penelitian : P T K A W A S A N I N D U S T R I
M E D A N

Alamat Penelitian : J L P U L A U B A T A M N O I
K O M P L E K S K I M M E D A N

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

(dr. Hasrudi Tamsung, se.M.Si)

Wassalam
Pemohon

(RIDHO TAMBUNAN)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIDHO TAMBUNAN
NPM : 1405160120
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 10 NOV 2017
Pembuat Pernyataan



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN / IESP

Pada hari ini KAMIS tanggal 22 FEBRUARI 2018 telah diselenggarakan seminar jurusan Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N.P.M. : 1405160120
Tempat / Tgl.Lahir : Mangkai Baru, 25 Spetember 1996
Alamat Rumah : Bono 19 A Glugur Darat I Medan
JudulProposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAWASAN INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK!
Bab I	1) Latar belakang teriaku Pansang, (2) Indikator tidak usah di bab 1 (3) kalimat yang memperhalus
Bab II	1) kata-kata di Hipotesis harap diperhalus
Bab III	1) tulislah sumber dibawah tabel (2) indikator di x2 diganti (3) Dasar pengam bulan sampel penelitian (4) teknik pengumpulan data ditambahkan
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 22 FEBRUARI 2018

TIM SEMINAR

Ketua

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE. M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., MM.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembanding

SUSI HANDAYANI, S.E., MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan *Manajemen* yang diselenggarakan pada hari *KAMIS* tanggal *22 FEBRUARI 2018* menerangkan bahwa:

Nama : RIDHO TAMBUNAN
N .P.M. : 1405160120
Tempat / Tgl.Lahir : Mangkai Baru, 25 Spetember 1996
Alamat Rumah : Bono 19 A Glugur Darat I Medan
JudulProposal :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAWASAN
INDUSTRI MEDAN (PERSERO)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *YUDI SISWADI, S.E.,MM.*

Medan, 22 FEBRUARI 2018

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG,SE. M.Si.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN,S.E., M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E.,MM.

Pembanding

SUSI HANDAYANI, S.E., MM.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

28/02 08

66



Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238

SURAT KETERANGAN

Nomor : 449 /KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2018



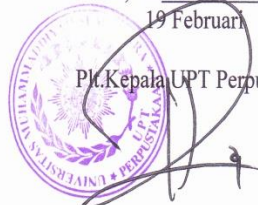
Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

N a m a : **Ridho Tambunan**
N P M : 1405160120
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 03 Jum. Akhir 1439 H.
19 Februari 2018M



Plt.Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BIODATA

Nama : Ridho Tambunan
NPM : 1405160120
Tempat/Tinggal Lahir : Mangkai Baru, 25 September 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status Keluarga : Anak Tunggal
Alamat : Jl.Bono No.19A Medan

NAMA ORANG TUA

Ayah : Zulkarnain Tambunan
Ibu : Sriana

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 091684 Gunung Bayu (2002-2008)
SMP Swasta Gunung Bayu (2008-2010)
SMK Yapim Taruna Bandar (2011-2014)
Ekonomi Manajemen UMSU (2014-Sekarang)