

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ASAM JAWA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : TITI SARI
NPM : 1605160160
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **TITI-SARI**
N P M : **1605160160**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANUKI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., 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

Nama Mahasiswa : TITI SARI
NPM : 1605160160
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

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

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

TITI SARI

Manajemen

titisari2807@gmail.com

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh populasi karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F , dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Asam Jawa Medan

TITI SARI

Management

titisari2807@gmail.com

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Asam Jawa Medan. The approach used in this study is an associative approach, the sample of this study was taken from the entire population of employees at PT. Asam Jawa Medan, amounting to 50 employees. Data collection techniques used by questionnaire media and interview methods. Data analysis techniques in this study used the classical assumption test, multiple linear regression, t test and F test, and the coefficient of determination. the results of this study indicate that partially, the leadership style does not have a significant positive effect on employee performance. work discipline has a positive and significant effect on employee performance. simultaneously, leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asam Jawa Medan.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”** Shalawat dan Salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada-Nya. Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya proposal ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasaterima kasih yang sebesar-besar-Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayah saya Abadi, Ibu saya Supriatik, abang saya Yofi Wiranda S.ST, dan adik kesayangan saya Gita Tri Lestari dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, do'a dan restunya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M.,M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, Dr., S.E.,M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H.Rahmad Bahagia, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh Karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
12. Sahabat seperjuangan Pasukan Merdeka dan teman teman kelas C Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

13. Sahabat Penulis Dewi, Rita, Ririn, Fitri, Uci, Enny, Mindah, Vivi. Serta teman-teman lainnya yang telah membantu penulis serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

**Billahifisabililhaq, Fastabiqul Khairat.
Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, Mei 2020
Penulis,

TITI SARI
1605160160

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	16
2.1.2.4 Jenis Kepemimpinan	17
2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan	18
2.1.3 Disiplin kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi disiplin Kerja	21

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	22
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	25
2.2.3 Paradigma Penelitian.....	27
2.3 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Defenisi Operasional.....	30
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	30
3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y).....	30
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	31
3.2.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1)	31
3.2.2.2 Disiplin Kerja (X2).....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3.1 Tempat Penelitian.....	32
3.3.2 Waktu Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.1 Wawancara (Interview)	34
3.5.2 Studi Dokumentasi	35
3.5.3 Kuesioner (Angket)	35
3.5.3.1 Uji Validitas	36
3.5.3.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	39
3.6.1.1 Uji Normalitas	39
3.6.1.2 Uji Multikolinearitas	41
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	41

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.6.3 Uji Hipotesis.....	43
3.6.3.1 Uji t.....	43
3.6.3.2 Uji F.....	44
3.6.3.3 Koefisien Determinasi.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Deskripsi Data	47
4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden	48
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1)	49
4.2.2 Disiplin Kerja (X2).....	52
4.2.3 Kinerja Karyawan (Y)	54
4.3 Analisis Variabel Penelitian.....	55
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.1.1 Uji Normalitas	56
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas	57
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.3.1.4 Regresi Linear Berganda.....	59
4.3.2 Uji Hipotesis.....	61
4.3.2.1 Uji t.....	61
4.3.2.2 Uji F.....	64
4.3.3 Koefisien Determinasi.....	65
4.4 Pembahasan.....	66
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	32
Tabel III.5 Jumlah Populasi	34
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	37
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	37
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	38
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	39
Tabel IV.1 Skala Pengukur Likert	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	50
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	52
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.8 Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov.....	56
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel IV.10 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel IV.11 Uji t (Hipotesis 1)	62
Tabel IV.12 Uji t (Hipotesis 2)	63
Tabel IV.13 Uji F (Hipotesis)	64
Tabel IV.15 Koefisien determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar II.3 Paradigma penelitian	28
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	45
Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram	57
Gambar IV.2 Uji Normalitas P-Plot Standardized.....	57
Gambar IV.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	59
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)	62
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manjerial dan moralitas kerja yang memadai. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta, organisasi pemerintah maupun BUMN.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. (Arianty dkk. 2016:2)

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset penting bagi kemajuan perusahaan. Keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berguna untuk membantu kemajuan perusahaan

itu sendiri. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di era globalisasi saat ini serta mampu menjunjung seluruh aspek kehidupan berbangsa dan negara. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi baik dari segi, kepemimpinan (leadership), kedisiplinan kerja (work discipline) dan kinerja karyawan (performance) yang merupakan penentu tercapainya keberhasilan pada setiap perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Wibowo, 2007:7) bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kinerja tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan beberapa diantaranya, ialah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Dharma, 2004: 136). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2013:49). Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut (Ebert & Griffin, 2015:306) kepemimpinan merupakan proses dan perilaku yang digunakan oleh seorang untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sifat hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin efektif merencanakan rutinitas dan mengatur tugas harian serta jangka panjang yang berhubungan dengan misi. Pemimpin yang efektif ditentukan oleh kepribadian dan tindakannya. kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2017). Inti kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan

dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan sangat mempunyai peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahwa sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan ialah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat dikatakan pemimpin efektif ialah Pemimpin yang mampu menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Menurut (Mathis & Jackson,

2002, hal. 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin berarti mengerjakan atau melakukan sesuai dengan waktunya, misalnya datang ke kantor tepat waktu, mengerjakan tugas yang diberikan dan menyelesaikan tepat waktu. Disiplin merupakan karakter yang baik yang perlu dibudayakan. Orang yang disiplin adalah orang yang dapat menghargai dan menyadari pentingnya waktu.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah pada PT. Asam Jawa Medan. Masalah yang peneliti temukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja kantor yang telah ditentukan, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Selain itu adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidak efektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja. Dalam masalah tersebut terlihat bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain dalam jam kerja sehingga pekerjaan belum maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu.
2. Karyawan kurang memanfaatkan waktu jam kerja dan cenderung memperlama jam istirahat yang diberikan.
3. Pemimpin yang memiliki sikap yang kurang tegas terhadap karyawan sehingga berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, penelitian ini hanya membahas tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?

- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia didalam perusahaan.
- b. Secara praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016:94) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

(Mangkunegara, 2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wirawan, 2015:238) Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensai atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas, dalam hal ini kinerja yang diberikan seseorang karyawan merupakan kombinasi atau kemampuan yang dilihat dari hasil kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan

individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2011:48).

Tujuan kinerja menurut (Rivai, 2010:311) pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kerja.

Menurut (Rivai, 2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan, 2015:272) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

a. Faktor-faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

1. Ekonomi
2. Politik
3. Sosial Budaya Masyarakat
4. Agama/spiritualitas
5. kompetitor

b. Faktor-faktor Internal Organisasi

1. Budaya Organisasi
2. Iklim Organisasi

c. Faktor-faktor pegawai

1. Etos Kerja
2. Disiplin Kerja
3. Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2010:178) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas

apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Priansa Donni Juni, 2018:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel

organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator merupakan merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu.

(Mangkunegara, 2013:75) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

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

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja
Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- 2) Kuantitas Kerja
Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”.
- 3) Keandalan Kerja
Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
- 4) Sikap Kerja
Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut (Moehariono, 2012:108) pengertian indikator kinerja atau disebut performance indicator, mendefinisikan bahwa :

- 1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- 2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dan manajer – terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Pemimpin merupakan faktor kritis (crucial factor) yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun badan korporasi dan usaha dagang.

Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam suatu organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para pekerja agar mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Daulay, dkk, 2017:159)

(Sutrisno, 2009:213) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017:363) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain

(Wibowo, 2015:281) peran utama seorang pemimpin adalah memengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

(Hasibuan, 2016:192) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan”.

Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
2. Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan.
3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Manfaat gaya kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, 2017:364) dalam gaya kepemimpinan pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti : nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin.

2.1.2.4 Jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer harus disesuaikan dengan gaya kepemimpinan untuk menghadapi suatu tugas tertentu, bukan sebaliknya.

Sesudah itu baru dapat dilakukan penyesuaian terhadap (a) keanggotaan kelompok untuk menyempurnakan hubungan kerja dengan manajer mereka; (b) wewenang formal manajer tersebut; (c) struktur tugasnya dengan tetap memberikan kesempatan kepada inisiatif dan pilihan manajer tersebut.

Menurut (Terry, 2009:155) dari uraian-uraian tersebut di atas disusun beberapa jenis kepemimpinan sebagai berikut :

4. *Kepemimpinan menurut situasinya.*

Di sini faktor yang terpenting untuk menentukan jenis kepemimpinan ialah situasinya, manajer dan bawahannya menyesuaikan diri dengan situasi tersebut diikuti pula dengan penyesuaian sikap antara manajer dan bawahannya secara timbal balik.

5. *Kepemimpinan menurut perilaku-pribadi.*

Sesuai dengan namanya, perilaku dari pemimpin penting sekali di dalam bentuk kepemimpinan ini. Ia akan cukup fleksibel untuk menggunakan tindakan-tindakan yang sesuai untuk setiap situasi, sambil memperlihatkan kemampuan, tingkat pengawasan yang diinginkan dan apakah pemimpin tersebut ingin memutuskan permasalahan yang bersangkutan. Pemimpin seperti ini bisa bersikap otoriter sekali misalnya namun tetap otokratis dalam suatu situasi tertentu. Di dalam situasi lain yang serupa ia mengizinkan bawahannya untuk berfungsi lebih bebas. Demikian pula, pemimpin tersebut dapat memperlihatkan kombinasi dari beberapa perilaku yang mungkin dianggap “ekstrim” karena di satu pihak ia akan keras tetapi di waktu lain ia ramah dan membantu sekali dengan sikap yang otokratis.

6. *Kepemimpinan yang tugas-sentris atau pekerja-sentris.*

Berbagai orang dalam situasi-situasi yang berlainan memberikan responsi yang berbeda terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan tumbuh dari berbagai kekuatan yang beraksi dan mengadakan interaksi terus-menerus dengan memberikan penekanan kepada (1) pekerjaan yang sedang dilaksanakan, atau (2) orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut melahirkan kepemimpinan yang tugas-sentris atau pekerja-sentris. Yang tugas-sentris menekankan pada pelaksanaan tugas pekerjaan dan

penyelesaiannya. Sebaliknya, kepemimpinan yang pekerja-sentris bersifat pada terhadap orang dan hubungan antar manusia.

7. *Kepemimpinan pribadi.*
Motivasi dan pengarahan menimbulkan kontak antar pribadi pegawai. Lahirilah suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan bawahannya. Apabila mengikuti kepemimpinan-pribadi, maka situasinya diliputi oleh karakteristik pribadi dan suasana yang informal.
8. *Kepemimpinan demokratis.*
Menekankan pada partisipasi dan pemanfaatan gagasan-gagasan anggota kelompok yang selanjutnya harus mengetahui subyek-subyek yang dibicarakan. Sebelum suatu tindakan dilaksanakan, akan disampaikan dahulu kepada anggota-anggotanya. Ditekankan pada kepentingan dan inisiatif kelompok.
9. *Kepemimpinan otoriter.*
Dasar keyakinannya di sini ialah bahwa kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut. Ia memiliki wewenang karena menjadi pemimpin; ia mengetahui dan akan memutuskan hal-hal yang perlu dilaksanakan.
10. *Kepemimpinan paternalistis*
Di dalam sistem kepemimpinan ini terdapat suatu pengaruh kepatuhan antar pemimpin dan kelompoknya. Tujuannya ialah untuk melindungi dan memperhatikan kesejahteraan pengikut-pengikutnya. Paternalisme cocok untuk situasi-situasi tertentu, namun dapat menghambat pengembangan rasa percaya pada diri sendiri dari anggota-anggota kelompoknya.
11. *Kepemimpinan "alami".*
Jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok-kelompok orang secara informal. Berbagai pemimpin "alami" lahir untuk berbagai tujuan di dalam kelompok yang sama.

Dari berbagai jenis kepemimpinan tersebut dapat kita ketahui bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang multi-dimensional dan kompleks. Didalamnya tercakup pemimpin, pengikut-pengikutnya dan situasi yang tercipta oleh tugas-tugas organisasi, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, fasilitas teknologi dan pertimbangan-pertimbangan politis.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

indikator Kepemimpinan menurut (Handoko, 2008:56)

- 1) Mengarahkan
- 2) Melatih

3) Memberi dukungan

4) Memberi wewenang

(Terry & Rue, 2012:205) mengemukakan indikator pengembangan kecakapan pemimpin yang paling utama adalah :

- 1) Obyektivitas
- 2) Ketangkasan
- 3) Ketegasan
- 4) Sadar akan diri sendiri
- 5) Mengajarkan

Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur di atas:

- 1) Obyektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara yang tidak berprasangka dan tanpa emosi.
- 2) Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain.
- 3) Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan-tindakan mereka.
- 4) Sadar diri akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain.
- 5) Mengajarkan yaitu pemimpin harus mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan mengajarkan sesuatu

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.2.6 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014:86) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

(Hasibuan, 2012:112) defenisi disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019:333) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.7 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai

aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tindakan pendisiplinan juga dapat bermanfaat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.1.2.8 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Singodimedjo, 2000:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. *Besar kecilnya pemberian kompensasi.*
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, mendapat jaminan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.*
 Keteladanan dan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
3. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.*
 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. *Kebranian pimpinan dalam mengambil tindakan*
 Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada kebranian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.*
 Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.*

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.*

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

1.1.3.5 Indikator Disiplin

Menurut (Agustini, 2011:73) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

(Hasibuan, 2012:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya :

- a. 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. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang

baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

- c. **Balas Jasa**
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. **Pengawasan Melekat (Waskat)**
Pengawasan Melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- f. **Sanksi**
Sanksi hukumam berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin kerja karyawan akan berkurang.
- g. **Ketegasan Pimpinan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.
- h. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

1.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dengan dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2017:93), kerangka berfikir merupakan model

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

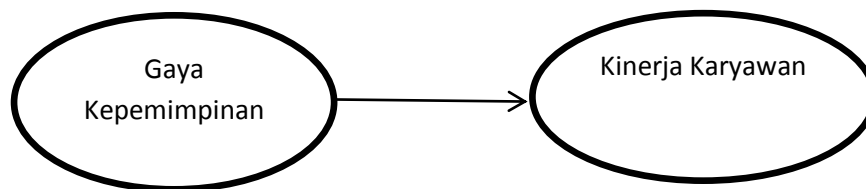
(Thoha, 2013:9) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawan.

Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja adalah seperti (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Belawan. Dan hasil penelitian (Saragih & Simarmata, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.



Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

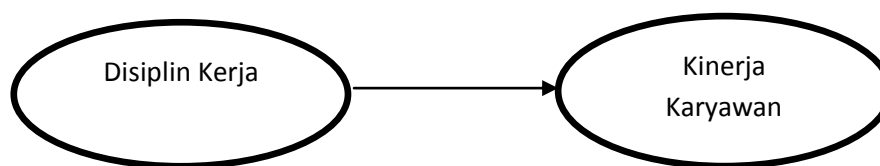
Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang tinggi pula. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Fahmi, 2016:65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah seperti penelitian (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Cabang Belawan. (Mutia Arda, 2017) menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2018), (Prayogi et al., 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Yusnandar et al., 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja.



Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

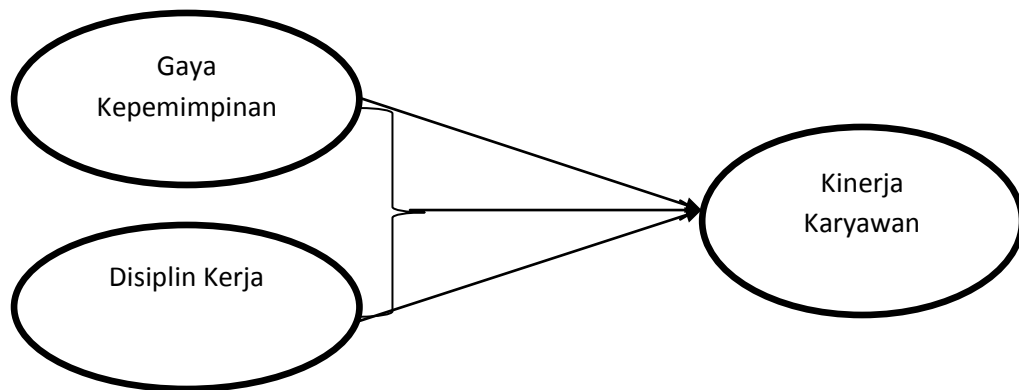
Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk tercapainya suatu tujuan, tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan cara yang khusus didalam diri setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja supaya sampai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin menggambarkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja secara disiplin misalnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu maka tidak ada namanya *wasting time* sehingga sisa waktu bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan (Sunarsi, 2017).

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian seperti penelitian (Isvandiary & Al Idris, 2018) Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut ini :



Gambar II.3
Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

(Juliandi, dkk, 2015:111) Menyatakan :“Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Ada pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:3) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution, dkk, 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel-variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel III.1 Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2013:75)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

3.2.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

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

Adapun indikator Gaya kepemimpinan adalah :

Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator Gaya Kepemimpinan (X1)
1	Obyektivitas
2	Ketangkasan
3	Ketegasan
4	Sadar akan diri sendiri
5	Mengajarkan

Sumber : (Terry & Rue, 2012:205)

3.2.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator disiplin kerja adalah :

Tabel III.3 Indikator Disiplin

No	Indikator Disiplin Kerja (X2)
1	Tingkat kehadiran
2	Ketaatan pada atasan
3	Kesadaran bekerja
4	Tanggung jawab

Sumber : (Agustini, 2011:73)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, penelitian ini dilakukan di PT. Asam Jawa Medan yang beralamat di jalan Gajah Mada No. 40 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2019 sampai Mei 2020.

Tabel III.4 Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Des'19				Jan'20				Feb'20				Mar'20				April'20				Mei'20				Juni'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/ Riset	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■																								
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																	■	■										
5	Revisi																	■	■										
6	Pengumpul an Data																	■	■										
7	Pengelolaan Data																		■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017:119) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan yang ada di kantor direksi (tidak termasuk karyawan lapangan) pada PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 karyawan yang terdiri dari 3 Departemen dan 4 bagian (Personalia, keuangan, trading, sekdir).

Tabel III.5 Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Sampel
1.	Jumlah Personalia	30
2.	Jumlah Keuangan	9
3.	Jumlah Trading	10
4.	Jumlah Sekdir	1
	Jumlah	50 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:120) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Wawancara (interview)

pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan kabag PT. Asam Jawa Medan dibagian Personalia yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Penulis melakukan tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.3 Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. (Juliandi, dkk, 2015:69)

Menurut (Sugiyono, 2017:192) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada para karyawan di PT. Asam Jawa Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi, yaitu :

Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi, dkk, 2015:70)

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019:267) mengatakan bahwa : “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrumen yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012:248)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah menilai nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Juliandi, dkk 2015:79).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,677	0,279	Valid
2.	0,811	0,279	Valid
3.	0,820	0,279	Valid
4.	0,638	0,279	Valid
5.	0,813	0,279	Valid
6.	0,838	0,279	Valid
7.	0,821	0,279	Valid
8.	0,749	0,279	Valid
9.	0,734	0,279	Valid
10.	0,702	0,279	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Gaya Kepemimpinan kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,499	0,279	Valid
2.	0,681	0,279	Valid
3.	0,620	0,279	Valid
4.	0,685	0,279	Valid
5.	0,828	0,279	Valid
6.	0,751	0,279	Valid
7.	0,640	0,279	Valid
8.	0,644	0,279	Valid
9.	0,573	0,279	Valid
10.	0,619	0,279	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Disiplin Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,333	0,279	Valid
2.	0,424	0,279	Valid
3.	0,459	0,279	Valid
4.	0,744	0,279	Valid
5.	0,822	0,279	Valid
6.	0,574	0,279	Valid
7.	0,709	0,279	Valid
8.	0,661	0,279	Valid
9.	0,386	0,279	Valid
10.	0,326	0,279	Valid

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Karyawan kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, dkk, 2015:80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi.

Rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, dkk, 2015:82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen reliabilitas kurang baik.

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,919	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,849	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X1, X2, dan Y menghasilkan alpha Cronbach $> 0,6$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

3.6.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Juliandi, dkk, 2015:160).

Menurut (Juliandi, dkk, 2015:160) Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji Kolmogorof Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Maka ketentuan untuk uji *kolmogorov smirnov* ini adalah sebagai berikut :

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,005$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal).
- b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal. (Juliandi et al., 2015, hal. 169)

2. Uji Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

3.6.1.2 Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolonieritas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Jika terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi, standar eror koefisien regresi akan semakin besar dan mengakibatkan confidence interval untuk pendugaan parameter semakin lebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadi kekeliruan, atau menerima hipotesis yang salah. (Juliandi, dkk, 2015:170)

Uji asumsi klasik Multikolonieritas dapat dilaksanakan dengan jalan meregresi model analisis dan melakukan uji korelasi antar independent variabel dengan menggunakan variace inflation factor (VIF). Batas dari VIF adalah 10 jika dan nilai tolerance value adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1 maka terjadi Multikolonieritas.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi, dkk, 2015:161) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variable independen dalam suatu model produktif tunggal.

(Juliandi, dkk, 2015:122) Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memprediksi nilai variable terikat akibat pengaruh nilai variable bebas.

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis linier berganda :

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Disiplin Kerja
b_1, b_2	= Koefisien Regresi, merupakan perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X)

secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017, hal 243) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

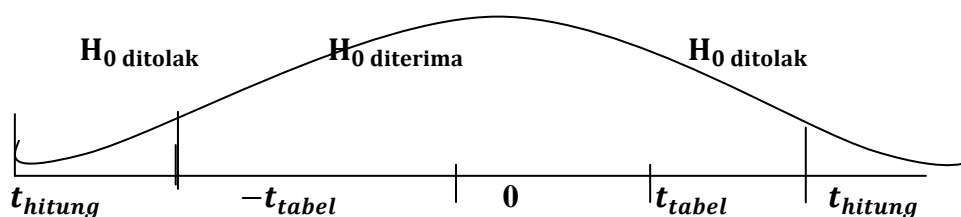
- t = nilai t hitung
 r = koefisien korelasi
 n = jumlah sampel

ketentuan:

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak

Bentuk Pengujian:

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel beba tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mngetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap varabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus Uji F sebagai berikut (sugiyono, 2017, hal. 252) :

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

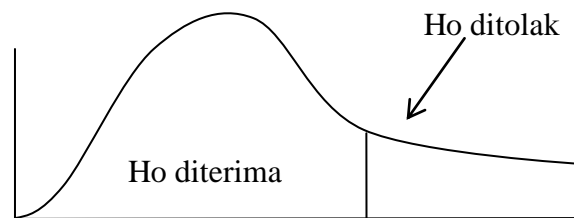
$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

f_{tabel} = Nilai f dalam table f berdasarkan n

Kriteria pengujiannya :

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



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012:255)

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah gaya kepemimpinan, variabel X2 adalah disiplin kerja dan variabel Y adalah Kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

TABEL IV.1
Skala Pengukur Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1, X2 (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Karyawan). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini

4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37 Orang	74%
2	Perempuan	13 Orang	26%
Jumlah		50 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 37 orang (74%), sedangkan rekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yakni 13 orang (26%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PT. Asam Jawa Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	3	6%
2	31-40 Tahun	15	30%
3	41-50 Tahun	15	30%
4	>50 Tahun	17	34%
Jumlah		50	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 3 orang (6%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (30%), usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (30%) dan usia >50 tahun sebanyak 17 orang (34%). Hal ini berarti karyawan PT. Asam Jawa Medan tidak

didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	28	56%
2	D3	4	8%
3	S1	16	32%
4	S2	2	4%
Jumlah		50	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat SLTA sebanyak 28 orang (56%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 orang (32%), kemudian frekuensi mayoritas ketiga adalah D3 sebanyak 4 orang (8%), dan frekuensi mayoritas keempat adalah S2 sebanyak 2 orang (4%).

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Gaya Kepemimpinan yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X 1)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14	31	62	9	18	3	6	0	0	50	100%
2	10	20	33	66	5	10	2	4	0	0	50	100%
3	19	38	25	50	3	6	3	6	0	0	50	100%
4	6	12	32	64	9	18	3	6	0	0	50	100%
5	10	20	31	62	7	14	2	4	0	0	50	100%
6	14	28	25	50	9	18	2	4	0	0	50	100%
7	16	32	26	52	6	12	2	4	0	0	50	100%
8	7	14	34	68	7	14	2	4	0	0	50	100%
9	8	16	30	60	10	20	2	4	0	0	50	100%
10	11	22	34	68	4	8	1	2	0	0	50	100%

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 62%, kurang setuju 18% dan tidak setuju 6%
2. Jawaban responden tentang pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 66%, dan kurang setuju 10% dan tidak setuju 4%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-maslah yang terkait dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 52% kurang setuju 6%, dan tidak setuju 6%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 64%, kurang setuju 18%, dan tidak setuju 6%.

5. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 62%, kurang setuju 14% dan tidak setuju 4%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 50% kurang setuju 18% dan tidak setuju 4%.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki cita-cita untuk maju, responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 52%, kurang setuju 12%, dan tidak setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 68%, kurang setuju 14% dan tidak setuju 4%
9. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 60%, dan kurang setuju 20%, dan tidak setuju 4%.
10. Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 68%, kurang setuju 85, dan tidak setuju 2%

4.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel

Disiplin Kerja yang dirangkum didalam frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	38	22	44	8	16	1	2	0	0	50	100%
2	18	36	22	44	8	16	2	4	0	0	50	100%
3	19	38	26	52	4	8	1	2	0	0	50	100%
4	10	20	26	52	11	22	3	6	0	0	50	100%
5	28	56	18	36	2	4	2	4	0	0	50	100%
6	21	42	26	52	1	2	2	4	0	0	50	100%
7	20	40	22	44	6	12	2	4	0	0	50	100%
8	21	42	14	28	12	24	3	6	0	0	50	100%
9	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100%
10	26	52	21	42	2	4	1	2	0	0	50	100%

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%, Setuju 44%, kurang setuju 16%, dan tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 48%, kurang setuju 16% dan tidak setuju 4%.
3. Jawaban responden tentang saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 52%, kurang setuju 8%, dan tidak setuju 2%

4. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 52%, kurang setuju 22%, dan tidak setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu taat kepada atasan saya, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 36%, kurang setuju 4%, dan tidak setuju 4%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 52%, kurang setuju 2% dan tidak setuju 4%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 44%, kurang setuju 12%, tidak setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang di berikan, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 28%, kurang setuju 28% dan tidak setuju 6%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 36%, kurang setuju 12%, tidak setuju 2%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju 52%, setuju 42%, dan kurang setuju 4%, tidak setuju 2.

4.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini deskripsi atau penyajian dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkung didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan (Y)

No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	40	28	56	2	4	0	0	0	0	50	100%
2	7	14	29	58	12	24	2	4	0	0	50	100%
3	6	12	40	80	3	6	1	2	0	0	50	100%
4	33	66	11	22	4	8	2	4	0	0	50	100%
5	24	48	20	40	4	2	2	4	0	0	50	100%
6	11	22	32	64	6	12	1	2	0	0	50	100%
7	11	22	35	70	2	4	2	4	0	0	50	100%
8	21	42	23	46	5	10	1	2	0	0	50	100%
9	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	50	100%
10	24	48	17	34	7	14	2	4	0	0	50	100%

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 40%, setuju 56%, kurang setuju 4%.
2. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 58%, kurang setuju 24%, dan tidak setuju 4%.
3. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 80%, dan kurang setuju 6% tidak setuju 2%.

4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan, responden menjawab sangat setuju 66%, setuju 22%, kurang setuju 8% dan tidak setuju 4%.
5. Jawaban responden tentang kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 48%, setuju 40%, kurang setuju 2%, dan tidak setuju 4%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 64%, dan kurang setuju 12% tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang saya siap menerima pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 70%, dan kurang setuju 4%, tidak setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 42%, setuju 46%, dan kurang setuju 10%, tidak setuju 2%.
9. Jawaban responden tentang saya jujur, baik kepada rekan kerja maupun pimpinan, responden menjawab sangat setuju 48%, dan setuju 50%, kurang setuju 2%.
10. Jawaban responden tentang saya mendapatkan rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain, responden menjawab sangat setuju 48%, setuju 34%, kurang setuju 14% dan tidak setuju 4%.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga 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, yakni.

4.3.1.1 Uji Normalitas

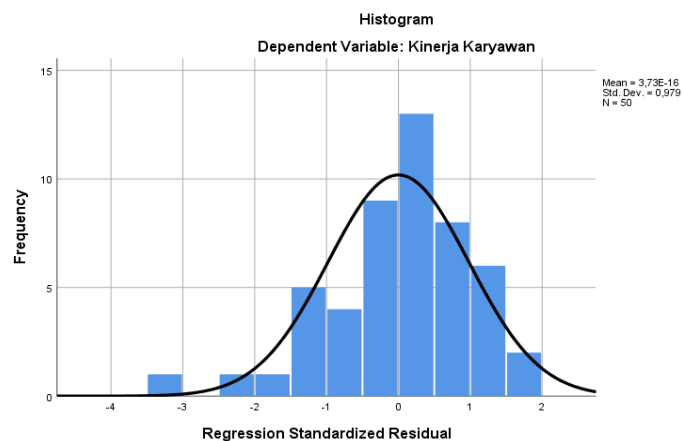
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal orrdinal dengan menggunakan ketentuan Uji *kolmogrof-Smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel IV.8
Uji Normalitas Kolmogorof-smirnov

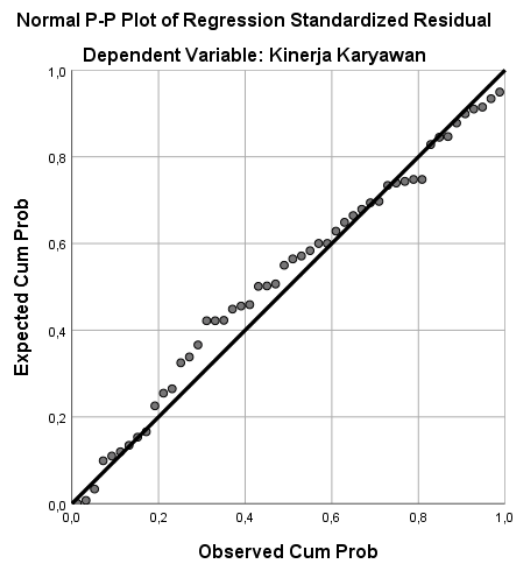
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14823775
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,068
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *kolmogorof-smirnov* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,069 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik Histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar IV.2 Uji Normal P-Plot Standardized

4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel pelenilitin ini memulai berhitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0.1. dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000		
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278	,505	1,980
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021	,505	1,980

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

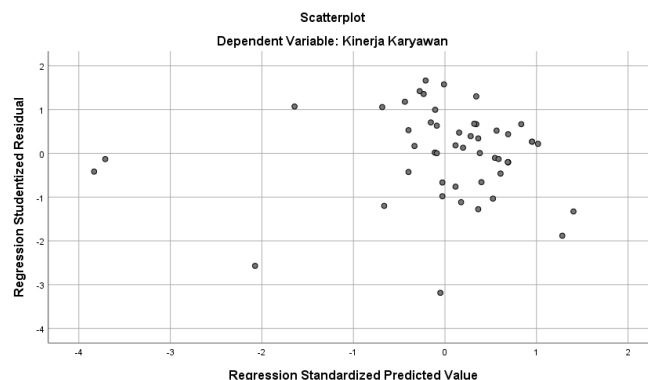
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV.9 uji multikolinearitas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas

4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamat yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.3 Scatterplot 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 heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.3.1.4 Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SSPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, maka persamaan regresi lineaar berganda yng dapat diformulasikan adala sebagai berikut:

$$Y = 24,263 + 0,128X_1 + 0,303X_2$$

Keterangan:

1. Nilai a = 24,263 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstans atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka

kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 24,263.

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,128$ menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan 12,8%. Kontribusi yang diberikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,8% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.10 diatas.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,303$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan sebesar 30.3%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30.3% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.10 diatas.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh

variabel X terhadap variabel Y

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 \text{ n-k-1}) = (0,025:47) = 2,011$$

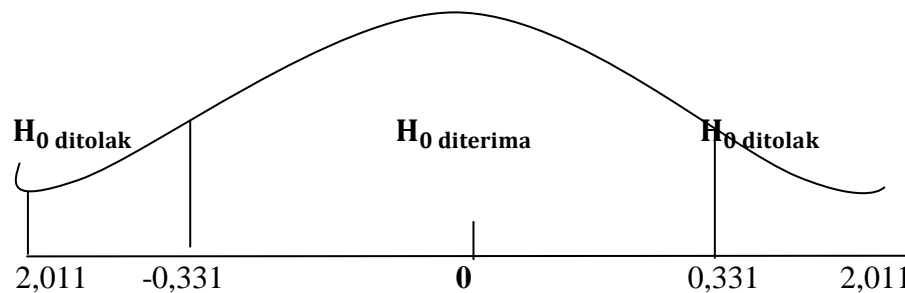
Tabel IV.11
Uji t (Hipotesis 1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui dari tabel diatas untuk pengaruh X1 terhadap Y diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 1,097 < t_{\text{tabel}} 2,011$ dengan nilai sig sebesar $0,278 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{tabel} = t (a/2 \ n-k-1) = (0,025;47) = 2,011$$

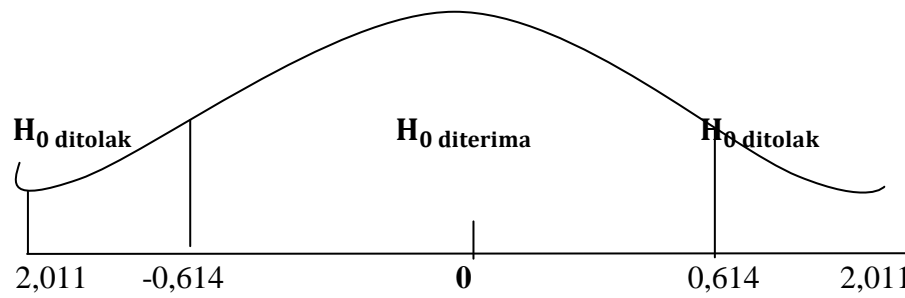
Tabel IV.12
Uji t (Hipotesis 2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2.396 > t_{tabel} 2,011$. Dengan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

4.3.2.2 Uji F

Pengujian statistil uji F (simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat). Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistik sebagai berikut:

Bentuk pengujian:

1. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,721	2	108,861	10,535	,000 ^b
	Residual	485,659	47	10,333		
	Total	703,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

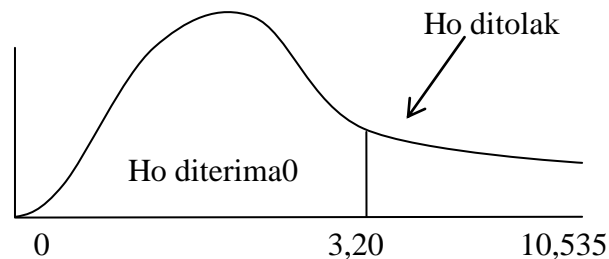
$$F_{\text{tabel}} = (n-k-1) = (50-2-1) = 47 \text{ adalah } 3,20$$

$$F_{\text{hitung}} = 10,535$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,20$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV.12 di atas dapat nilai $F_{\text{hitung}} 10,535 > F_{\text{tabel}} 3,20$ kemudian dilihat dengan hasil nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinsn dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $10,535 > 3,20$ dn nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$.



Gambar IV.7 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F (Hipotesis)

Berdasarkan data tabel uji F gambar IV.7 dengan kriteria diatas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 10,535$ dan nilai $F_{\text{tabel}} 3,20$ dengan tingkan signifikan $0,000$. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif decara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada kantor PT. Asam Jawa Medan.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R^2 square

sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.5
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,280	3,215

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian SPSS (2020)

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,310 hal ini berarti 31% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja 69 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa H_1 ditolak dengan kata lain Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai $t_{hitung} 1,097 < t_{tabel} 2,011$ dengan

nilai sig sebesar $0,278 > 0,05$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Trang (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan, pimpinan perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan H_1 diterima dengan kata lain bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai nilai $t_{hitung} 2.396 > t_{tabel} 2,011$. Dengan nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Patra Komala.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Dalam hal ini perusahaan selalu mengupayakan kedisiplinan yang baik agar mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dilakukan secara efisien dan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $F_{hitung} 10,535 > F_{tabel} 3,20$ kemudian dilihat dengan hasil nilai $sig 0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahid, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan, artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,310 hal ini berarti 31% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja 69 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor pemberian gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan kepada pegawai, pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
2. Mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran

kepada karyawan yang tidak menaati peraturan.

3. Dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan hendaknya perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor penunjang dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan hanya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja saja padahal yang mempengaruhi kinerja karyawan itu cukup banyak, sehingga dengan variabel yang terbatas ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi* (Edisi Revisi). Medan: PT RajaGrafindo Persada.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Binis* (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiary, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 10–11.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi (Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *In Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

- Priansa Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–24.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Terry, G. R. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahid, D., Supriyati, & Herawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(2), 88–96. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3258076>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia (pertama)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : TITI SARI
Tempat / Tgl Lahir : Tugusari, 28 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun Tugusari, Desa sisumut, Kec. Kotapinang, Kab.
Labuhanbatu selatan.

Nama Orang tua

Ayah : Abadi
Ibu : Supriatik
Alamat : Dusun Tugusari, Desa Sisumut, Kec. Kotapinang, Kab.
Labuhanbatu Selatan

Pendidikan Normal

1. SD Negeri 116880 Tugusari Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 2 Kotapinang Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Kotapinang Tamat Tahun 2016
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Juli 2020

TITI SARI

Lampirn 1, Questioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Asam Jawa Medan
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TITI SARI
NPM : 1605160160

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan** ”.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian Skripsi saya. Atas kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya

Hormat Saya,

(TITI SARI)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Usia : 20 – 30 thn 41 – 50 thn
 31 – 40 thn > 51 thn
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET :

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda ceklis (✓) pada kolom, yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
KS : Kurang setuju (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KEPEMIMPINAN (x_1)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Obyektivitas						
1.	Pemimpin mengkoordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan					
2.	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
Ketangkasan						
3.	Pemimpin selalu memberikan					

	solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
4.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya					
Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi						
5.	Pemimpin memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan					
6.	Pemimpin memberikan peluang/sarana bawahan guna meningkatkan prestasi kerja					
Kecerdasan						
7.	Saya memiliki cita-cita untuk maju					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan					
Mengajarkan						
9.	Saya yang bekerja dengan tekun, wajar mendapat imbalan yang sesuai					
10.	Saya melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh					

DISIPLIN KERJA (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1.	Saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan					
2.	saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai					
Ketaatan Pada Atasan						
3.	Saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5.	Saya selalu taat kepada atasan saya					
Kesadaran Bekerja						
6.	saya selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan perusahaan					
7.	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan.					
8.	Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang di berikan					

Tanggung Jawab						
9.	Saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan					

KINERJA KARYAWAN (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pada saya					
Kuantitas Kerja						
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan pimpinan					
5.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
6.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Keandalan Kerja						
7.	Saya siap menerima pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
8.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
Sikap Kerja						
9.	Saya jujur, baik kepada rekan kerja maupun pimpinan					
10.	Saya mendapatkan rekan kerja yang saling menukung satu sama lain					

LMPIRAN 2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Responder	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	45
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
10	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	45
11	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
12	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	39
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
24	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
25	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
27	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
35	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	40
36	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42
37	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	42
38	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41
39	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	34
42	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47
43	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
48	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	41
49	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	43
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
Total											1995

Sumber: Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 8. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	10

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	10

Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,280	3,215
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

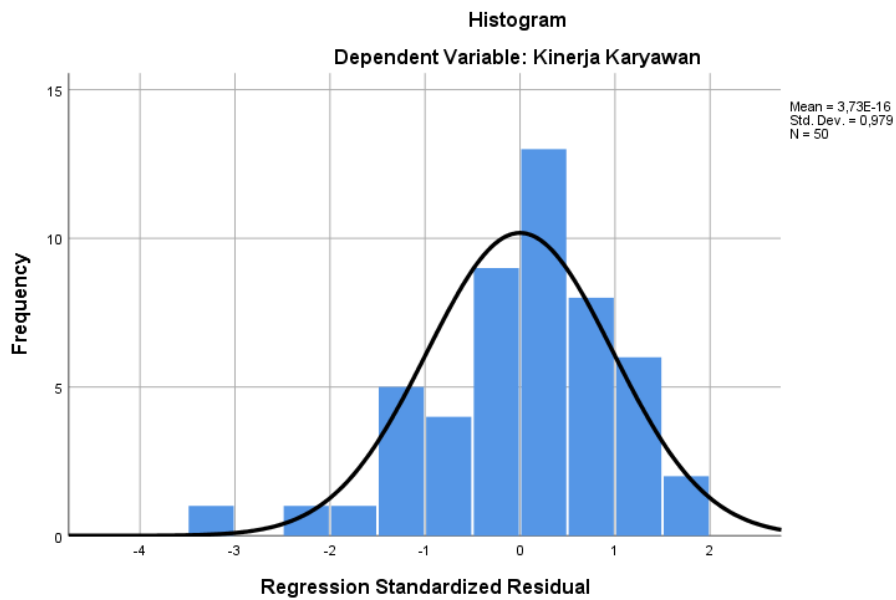
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,721	2	108,861	10,535	,000 ^b
	Residual	485,659	47	10,333		
	Total	703,380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000		
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278	,505	1,980
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021	,505	1,980
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

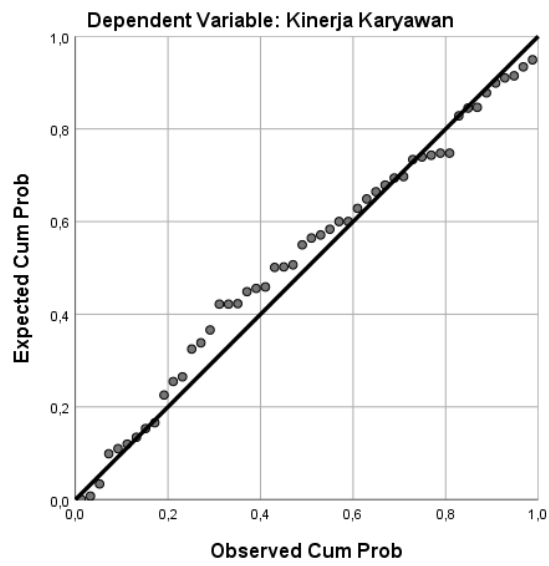
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14823775
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,068
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

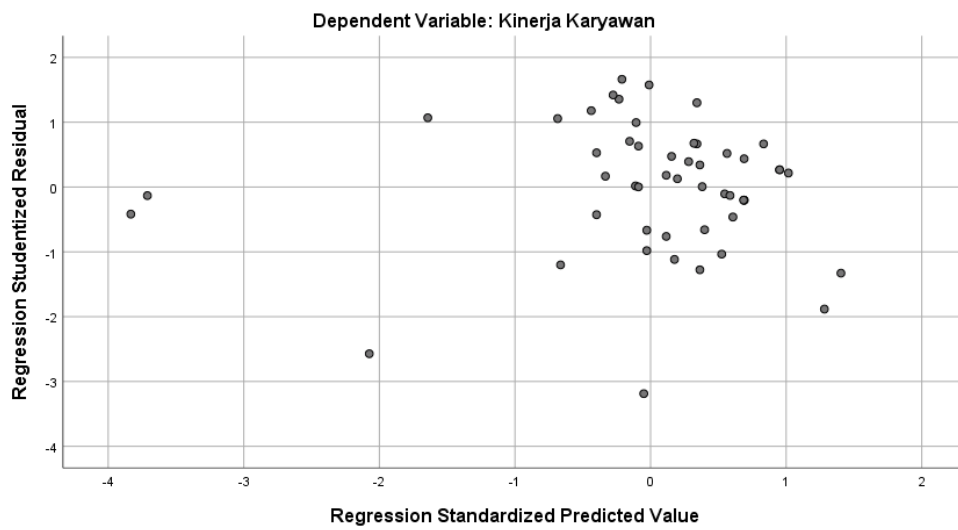
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 10. Regression X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,310	,280	3,215
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,721	2	108,861	10,535	,000 ^b
	Residual	485,659	47	10,333		
	Total	703,380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,263	3,930		6,174	,000
	Gaya Kepemimpinan	,128	,117	,187	1,097	,278
	Disiplin Kerja	,303	,126	,409	2,396	,021
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 11. Frequency Table

Gaya Kepemimpinan (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	9	18,0	18,0	24,0
	4	31	62,0	62,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	5	10,0	10,0	14,0
	4	33	66,0	66,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	3	6,0	6,0	12,0
	4	25	50,0	50,0	62,0
	5	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	9	18,0	18,0	24,0
	4	32	64,0	64,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	7	14,0	14,0	18,0
	4	31	62,0	62,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	9	18,0	18,0	22,0
	4	25	50,0	50,0	72,0
	5	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	6	12,0	12,0	16,0
	4	26	52,0	52,0	68,0
	5	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	7	14,0	14,0	18,0
	4	34	68,0	68,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	10	20,0	20,0	24,0
	4	30	60,0	60,0	84,0
	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	4	8,0	8,0	10,0
	4	34	68,0	68,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya Kepemimpinan (X1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2,0	2,0	2,0
	22	1	2,0	2,0	4,0
	30	2	4,0	4,0	8,0
	34	1	2,0	2,0	10,0
	35	1	2,0	2,0	12,0
	37	3	6,0	6,0	18,0
	38	2	4,0	4,0	22,0
	39	7	14,0	14,0	36,0
	40	9	18,0	18,0	54,0
	41	7	14,0	14,0	68,0
	42	3	6,0	6,0	74,0
	43	4	8,0	8,0	82,0
	45	4	8,0	8,0	90,0
	47	3	6,0	6,0	96,0
	49	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Disiplin Kerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	8	16,0	16,0	18,0
	4	22	44,0	44,0	62,0
	5	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	8	16,0	16,0	20,0
	4	22	44,0	44,0	64,0
	5	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	4	8,0	8,0	10,0
	4	26	52,0	52,0	62,0
	5	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	11	22,0	22,0	28,0
	4	26	52,0	52,0	80,0
	5	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	2	4,0	4,0	8,0
	4	18	36,0	36,0	44,0
	5	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	1	2,0	2,0	6,0
	4	26	52,0	52,0	58,0
	5	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	6	12,0	12,0	16,0
	4	22	44,0	44,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	12	24,0	24,0	30,0
	4	14	28,0	28,0	58,0
	5	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	6	12,0	12,0	14,0
	4	18	36,0	36,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	2	4,0	4,0	6,0
	4	21	42,0	42,0	48,0
	5	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Disiplin (X2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	4,0	4,0	4,0
	32	1	2,0	2,0	6,0
	35	1	2,0	2,0	8,0
	37	1	2,0	2,0	10,0
	38	1	2,0	2,0	12,0
	39	4	8,0	8,0	20,0
	40	2	4,0	4,0	24,0
	41	3	6,0	6,0	30,0
	42	8	16,0	16,0	46,0
	43	3	6,0	6,0	52,0
	44	6	12,0	12,0	64,0
	45	7	14,0	14,0	78,0
	46	4	8,0	8,0	86,0
	47	3	6,0	6,0	92,0
	48	2	4,0	4,0	96,0
	49	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,0	4,0	4,0
	4	28	56,0	56,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	12	24,0	24,0	28,0
	4	29	58,0	58,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	3	6,0	6,0	8,0
	4	40	80,0	80,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	4	8,0	8,0	12,0
	4	11	22,0	22,0	34,0
	5	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	4	8,0	8,0	12,0
	4	20	40,0	40,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	6	12,0	12,0	14,0
	4	32	64,0	64,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	2	4,0	4,0	8,0
	4	35	70,0	70,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,0	2,0	2,0
	3	5	10,0	10,0	12,0
	4	23	46,0	46,0	58,0
	5	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	25	50,0	50,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	7	14,0	14,0	18,0
	4	17	34,0	34,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	2,0	2,0	2,0
	32	1	2,0	2,0	4,0
	33	1	2,0	2,0	6,0
	34	1	2,0	2,0	8,0
	37	1	2,0	2,0	10,0
	39	4	8,0	8,0	18,0
	40	4	8,0	8,0	26,0
	41	2	4,0	4,0	30,0
	42	5	10,0	10,0	40,0
	43	9	18,0	18,0	58,0
	44	6	12,0	12,0	70,0
	45	9	18,0	18,0	88,0
	46	3	6,0	6,0	94,0
	47	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : T I T I S A R I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 1 6 0

Tempat/tgl Lahir : T U G U S A R I 2 8 J U L I 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L P E M B A N G U N A N 3

Tempat Penelitian P T A S A M J A W A M E D A N

Alamat Penelitian : J L G A J A H M A D A N O 1 0

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 dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.SI)

Wassalam
Pemohon


(TITI SARI)

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 677/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/12/2019

Nama Mahasiswa : Titi Sari
NPM : 1605160160
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 19/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : H. Ramad Bangsara SE, M.Si
Judul Disetujui**) : Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin kerja
Terhadap Kinerja Karyawan

Medan, 12 Februari 2020

Dosen Pembimbing

(Ramad Bangsara Siregar, SE., M.Si)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Masman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

*)
**)
*) oleh Pimpinan Program Studi
**) oleh Dosen Pembimbing
*) dan disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TITI SARI
NPM : 1605160160
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 . . . 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila perhatikan surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 874 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 18 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : TITI SARI
N P M : 1605160160
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan

Dosen Pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :18 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal 18 Februari 2020 M
240 Jumadil Akhir 1441 H



H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muekhar Batri No. 3 ☎ (061) 6624967 Est. 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen memeringkan bahwa :

Nama : TITI SARI
N.P.M. : 1605160160
Tempat / Tgl.Lahir : Tugusari, 28 Juli 1998
Alamat Rumah : Jl. Pembangunan III No. 13a Medan
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASAM JAWA MEDAN

Disetujui / Tidak disetujui ?

Item	Komentar
Judul	
Bab I	1. Perbaiki dan tambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 2. Perbaiki Batasan Masalah 3. Perbaiki Rumusan Masalah 4. Perbaiki Tujuan Penelitian
Bab II	Tambahkan Tujuan dan Manfaat di setiap variabel
Bab III	Buat daftar karyawan di dalam populasi
Lainnya	Ikuti panduan skripsi. Buku dosen minimal 3, jurnal dosen minimal 4
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

Pembantu

H RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Pembantu

Jasman Saripuddin, SE, M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapd. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Kamis, 23 April 2020 menerangkan bahwa:

Nama : TITI SARI
N.P.M. : 1605160160
Tempat / Tgl.Lahir : Tugasan, 28 Juli 1998
Alamat Rumah : Jl. Pembangunan III No 13a Medan
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASAM JAWA MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.SI

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.SI.

Pembimbing

H.RAHMAD BAHAGIA, SE., M.SI

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.SI.





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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : TITI SARI
N.P.M : 1605160160
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM
JAW MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
27/6/20	Baca dari awal dan perbaiki isi masih ada salah dalam penulisan		
28/06/20	Perbaiki pembahasan dan Bab v perbaiki kesimpulan		
04/07/20	Acc untuk ujian skripsi		

Medan, Juli 2020

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.SI

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.SI





UMSU

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 Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 874 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 24 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 18 Februari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak /Ibu Pimpinan
PT.Asam Jawa Medan
Jln.Gajah Mada No.40
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : TITI SARI
Npm : 1605160160
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


H. ASRI SETIAWAN, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Perlinggal

Nomor : 31/GAP/II/2020

Medan, 25 Februari 2020

Lamp. : -

Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 874/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Februari 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama Mahasiswa sebagai berikut:

N a m a : Titi Sari
N P M : 1605160160
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.

Bersama ini kami beritahukan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Data yang didapat adalah hanya untuk kepentingan pendidikan saja.
2. Tidak akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan di Perusahaan kami.
3. Hasil akhir Riset Pendahuluan tersebut PT. Asam Jawa berhak mendapat 1 (satu) copynya.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNGAN
PT. ASAM JAWA
MEDAN SUMATERA UTARA

BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

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

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

Bila mengirim surat ini agar di sertakan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2164/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 29 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 22 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Asam Jawa Medan
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 : **Titi Sari**
N P M : **1605160160**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



Dijadikan dengan CamScanner

Nomor : 92/GAP/VI/2020
Lamp. : -
Perihal : Selesai Riset

Medan, 17 Juni 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Titi Sari
N P M : 1605160160
Konsentrasi : MSDM
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNAN
PT. ASAM JAWA
MEDAN SUM-UTARA

BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.