

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN
LANGKAT**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : T. RIZKY SYAHBANA
NPM : 1505160626
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **T. RIZKY SYAHBANA**
N.P.M : **1505160626**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT**

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

TIM PENGUJI

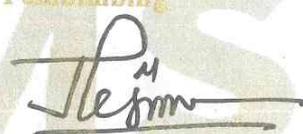
Penguji I

Penguji II


SUSI HANDAYANI, SE., MM


ERI YANTI, SE., M.Ec

Pembimbing

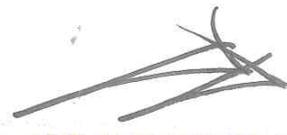

M. TAUFIK LESMANA, S.P., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : T.RIZKY SYAHBANA
N.P.M : 1505160626
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P.,M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



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



UMSU
Bergaul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : T. RIZKY SYAHBANA
N.P.M : 1505160626
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/03/19	-Buat keterangan -Perbaiki keterangan dari hasil regresi linear berganda -tulis angka t tabel & t hitung pd gbr uji t -Tambahkan judul dan penelitian terdahulu untuk mendukung pembahasan -Tambahkan teori-teori yg mendukung dan pembahasan -Saran harus lebih di perjelas -Tambahkan lampiran-lampiran		
16/03/19	Acc Skripsi		

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : T. RIZKY SYAHBANA
NPM : 1505160826
Konsentrasi : MSOM
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 namalsukan 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 Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Januari, 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

T. RIZKY SYAHBANA NPM 1505160626. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Langkat

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dengan jumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t , Uji F , dan Koefisien Determinasi.

Secara parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t_{hitung} sebesar (1,391) t_{tabel} (2,004) dan nilai probabilitas (sig 0,170) $>$ 0,05. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t_{hitung} sebesar (14,604) t_{tabel} (2,004) dan nilai probabilitas (sig 0,000) $<$ 0,05. Secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana f_{hitung} (109,464) f_{tabel} diketahui (3,17). Dan nilai probabilitas (sig 0,000) $<$ 0,05.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat”**. Selain itu tak lupa penulis menyampaikan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia ke jalan yang terang benderang dan jalan kebenaran.

Dalam penyelesaian proposal ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayahanda Alm T. Zainuddin, S.Pd dan Ibunda Hj. Farida Hanim, A.Ma.Pd yang tiada henti-hentinya memberikan cinta, kasih dan sayang, doa restu, semangat dan dukungan baik moril dan materil yang sangat berpengaruh bagi kehidupan penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, SP, MM selaku Pembimbing proposal yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan laporan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan serta seluruh staff karyawan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
10. Seluruh keluarga besar, terutama, Abangda T. Haqqu Arrasyid, Amd Kakanda T. Citra Nisa Farza, Spd, M.Si dan Adinda T. Dinda Khairunnisa yang tidak pernah berhenti memberi semangat dalam penyelesaian proposal ini.

11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya, Zulfahri, Maya, Ema, Fahri, Kholid, Tiwi, Huda, Rani, Masdiana, Gita, Aghnia, Caca yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkati kerja keras dan perjuangan kita selama ini.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen C siang stambuk 2015, terimakasih untuk kebersamaan selama kita menjalankan proses belajar mengajar senang berteman dengan kalian semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan proposal ini.

Medan, Maret 2019

Penulis

T. RIZKY SYAHBANA
NPM: 1505160626

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
d. Manfaat Kinerja Karyawan.....	11
e. Tujuan Kinerja Karyawan.....	13
2. Gaya Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	15
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	15
d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	17
e. Manfaat Gaya Kepemimpinan	21
3. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
c. Indikator Disiplin Kerja	24
d. Manfaat Disiplin Kerja	26
e. Tujuan Disiplin Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	27
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	27
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	28
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	29
C. Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat Penelitian.....	32
2. Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	33

E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian	44
2. Identitas Responden	44
3. Persentase Jawaban Responden	46
4. Analisa Variabel Penelitian.....	46
5. Analisis data	53
a. Uji Asumsi Klasik.....	53
1) Uji Normalitas	53
2) Uji Multikolinearitas	55
3) Uji Heteroskedastisitas.....	56
b. Regresi Linear Berganda	57
c. Uji t	58
d. Uji F	61
e. Koefisien Determinasi	62
B. Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Indikator Kinerja Karyawan	31
Tabel III. 2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	32
Tabel III. 3 Indikator Disiplin Kerja.....	32
Tabel III. 4 Tabel Jadwal Penelitian.....	33
Tabel III. 5 Pengukuran Skala Likert	34
Tabel III. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel III. 7 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	36
Tabel III. 8 Uji Validitas Disiplin Kerja	36
Tabel III. 9 Uji Reliabilitas	37
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV. 2 Usia	45
Tabel IV. 3 Pendidikan	45
Tabel IV. 4 Persentase Jawaban Responden.....	46
Tabel IV. 5 Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan	46
Tabel IV. 6 Daftar Pernyataan Gaya Kepemimpinan.....	49
Tabel IV. 7 Daftar Pernyataan Disiplin Kerja.....	51
Tabel IV. 8 Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV. 9 Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV. 10 Uji t Gaya Kepemimpinan.....	59
Tabel IV. 11 Uji t Disiplin Kerja.....	60
Tabel IV. 12 Uji F	61
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi (R-Square).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar II. 3 Paradigma Penelitian.....	30
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar IV. 1 Uji Normalitas	54
Gambar IV. 2 Uji Normalitas Data.....	54
Gambar IV. 3 Uji Heteroskedastisitas.	56
Gambar IV. 4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1.	60
Gambar IV. 5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2	61
Gambar IV. 6 Kriteria Uji Nilai F	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari karena semakin banyak nya jumlah perusahaan, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global (Widodo, dkk, 2018, hal. 2)

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Menurut Whitmore dalam Sudaryono (2017, hal. 67) dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Dewi, 2012, hal. 1)

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ditempat kerja adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6)

Kepemimpinan, (7) Budaya Organisasi, (8) Kepuasan Kerja, (9) loyalitas, (10) Komitmen, (11) Lingkungan Kerja, (12) Disiplin Kerja, (13) Gaya Kepemimpinan (Kasmir, 2016, hal. 189)

Dalam suatu perusahaan, faktor gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno dalam Umala, 2017, hal. 147)

Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan seorang bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Sudaryono, 2017, hal. 172)

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang baik dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo dalam Supomo dan Nurhayati, 2018, hal. 133)

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan berdasarkan dari kinerja karyawan adalah masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya yang membuat pekerjaan tersebut tertunda. Sehingga kurangnya tanggung jawab itu sendiri akan berdampak pada kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Fenomena lainnya yang terjadi diperusahaan berasal dari gaya kepemimpinan yaitu kurangnya ketegasan kepada karyawan dalam mengawasi tugas yang diberikan kepada karyawan dan kurangnya teguran kepada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga gaya kepemimpinan belum berjalan secara efektif. Dan fenomena yang terjadi diperusahaan berasal dari disiplin kerja yaitu sebagian karyawan masih ada yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor dan pada saat jam masuk istirahat yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setelah melakukan pengamatan pendahuluan di Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat terdapat permasalahan yang terjadi, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pemimpin kurang tegas dan kurang memberikan teguran kepada karyawan dalam mengawasi tugas yang diberikan kepada karyawan.
2. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat.
3. Karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, peneliti akan membatasi masalah pada Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dalam mengolah dan memanfaatkan penelitian dalam Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Sunyoto dan Burhanudin (2015, hal. 183) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Menurut As'ad dalam Riani (2013, hal. 61) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018, hal. 351) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Miner dalam Sutrisno (2010, hal. 172) kinerja karyawan ialah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai seseorang yang bisa dinilai, seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Agar mampu mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan sudah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang sudah disusun akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja dukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 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.
- 3) Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan yang lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Edison, dkk (2018, hal. 203) yaitu:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Taat asas

Berikut penjelasannya:

- 1) Target

Tingkat tantangan dan kerealistisan dari target yang ditetapkan.

- 2) Kualitas

Tingkat kesesuaian kualitas terhadap prosedur.

- 3) Waktu

Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

- 4) Taat asas

Tingkat transparasi dan pertanggung jawabannya.

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018, hal. 351) indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Penjelasan dari indikator diatas:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Sudaryono (2017, hal. 69) adalah sebagai berikut:

1) Mutu kerja

2) Kuantitas kerja

- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya:

- 1) Mutu kerja

Ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian.

- 2) Kuantitas kerja

Keleluasaan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas.

- 3) Ketangguhan

Mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran.

- 4) Sikap

Terhadap perubahan, kerjasama.

d. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi dalam Sudaryono (2017, hal. 87) penilaian kinerja bermanfaat untuk:

- 1) memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kinerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.

- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Sedangkan menurut Sihombing, dkk (2015, hal. 106) manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Penyesuaian kompensasi.
- 4) Keputusan penempatan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 7) Evaluasi proses staffing.
- 8) Defisiensi proses penempatan karyawan.
- 9) Ketidak akuratan informasi.
- 10) Kesalahan dalam merancang pekerjaan.
- 11) Kesempatan kerja yang adil.
- 12) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.
- 13) Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.
- 14) Umpan balik ke SDM.

e. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Hamali (2016, hal. 120) penilaian kinerja bertujuan untuk:

- 1) Administrasi penggajian.
- 2) Umpan balik kinerja.
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- 4) Mendokumentasikan keputusan ke karyawan.
- 5) Penghargaan kepada kinerja individu.
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk.
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
- 8) Menetapkan keputusan promosi.
- 9) Pemberhentian karyawan.
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Zainal, dkk (2015, hal. 408) tujuan penilaian kinerja meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antar karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik.

- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk pemecatan SDM.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambil keputusan.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Perilaku dari seorang pemimpin memiliki dampak yang sangat besar terhadap sikap bawahan, Perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Menurut Martoyo dalam Ardana, dkk (2012, hal. 181) Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Menurut Rivai dalam Samsuddin (2018, hal. 39) Gaya kepemimpinan

adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Wirawan (2017, hal. 385) gaya kepemimpinan adalah tinggi rendahnya hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja. Sedangkan menurut Dharma dalam Sudaryono (2017, hal. 173) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2018, hal. 39) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Mementingkan pelaksanaan tugas.
- 2) Mementingkan hubungan kerjasama.
- 3) Mementingkan hasil yang ingin dicapai.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017, hal. 34) gaya kepemimpinan memiliki tiga indikator:

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

5) Kepribadian

Penjelasan dari indikator diatas :

1) Sifat

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

2) Kebiasaan

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

3) Temperamen

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

4) Watak

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

5) Kepribadian

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

Menurut Yulk dalam Sudaryono (2017, hal. 212) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Pengikut-pengikutnya meyakini kebenarannya dalam cara memimpin
- 2) Pengikut-pengikutnya menerima gaya kepemimpinannya tanpa bertanya
- 3) Pengikut-pengikutnya memiliki kasih sayang kepada pemimpinnya
- 4) Kesadaran untuk mematuhi perintah pemimpinnya
- 5) Dalam mewujudkan misi organisasi melibatkan pengikutnya secara emosional
- 6) Mempertinggi pencapaian kinerja
- 7) Dipercayai pengikutnya bahwa dengan kepemimpinannya akan mampu mewujudkan misi organisasi

Sedangkan menurut Thoha (2013, hal. 57) indikator-indikator dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Eksekutif
- 2) Pencinta pengembangan
- 3) Otokratis yang baik
- 4) Birokrat

d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Sule dan Priansa (2018, hal. 15) terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan personal
Gaya kepemimpinan ini dilakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan pegawainya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis
- 2) Kepemimpinan non personal
Gaya kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan pegawai sehingga antara pemimpin dan pegawai tidak timbul kontak pribadi yang erat.
- 3) Kepemimpinan otoriter
Gaya kepemimpinan ini memperlakukan pegawai dengan sewenang-wenang karena menganggap dirinya orang yang paling berkuasa dalam organisasi
- 4) Kepemimpinan kebabakan
Gaya kepemimpinan ini tampak dari sikap dan perilaku pemimpin yang memperlakukan pegawai seperti anaknya sendiri sehingga pegawai tidak mengambil keputusan secara mandiri.
- 5) Kepemimpinan demokratis
Gaya kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi.
- 6) Kepemimpinan permisif
Pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan tidak konsisten.
- 7) Kepemimpinan bakat
Gaya kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapat dari pelatihan meskipun tidak langsung.
- 8) Kepemimpinan transaksional
Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan pegawai.
- 9) Kepemimpinan kharismatik
Gaya kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, dan kinerja yang melampaui tugas.
- 10) kepemimpinan visioner
Gaya kepemimpinan yang mampu untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi, atraktif dengan masa depan organisasi yang terus meningkat.
- 11) Kepemimpinan tim
Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan tim yang kuat dan solid dalam mengemban berbagai tugas dalam organisasi.
- 12) Kepemimpinan direktif
Gaya kepemimpinan melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.
- 13) Kepemimpinan yang mendukung
Gaya kepemimpinan melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi pegawai untuk bekerja dengan optimal.
- 14) Kepemimpinan partisipatif
Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin melibatkan partisipasi bagi seluruh pegawai untuk terlihat perbedaannya.

- 15) Kepemimpinan delegatif
Perilaku pemimpin dicirikan dengan rendahnya dukungan dan pengarahan oleh pemimpin.
- 16) Kepemimpinan berorientasi prestasi
Gaya kepemimpinan ini menetapkan berbagai tujuan yang menantang bagi pegawai dan berharap pegawai mampu bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut Samsuddin (2018, hal. 46) ada enam tipe kepemimpinan yang diakui secara keberadaannya secara luas, yaitu:

- 1) Tipe Pemimpin Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)

- 2) Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya
- b. Senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan

- e. Sukar menerima kritikan dari bawahan
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai acara dan keadaan

3) Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan atau inisiatif
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- e. Sering bersikap maha tahu

4) Tipe Kharismatis

Pemimpin yang mempunyai daya tarik yang sangat besar dan karenanya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.

5) Tipe Laissez Faire

- a. Dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permissif, dalam arti bahwa anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.
- b. Organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan dari organisasi.
- c. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

- d. Seorang pemimpin yang memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

6) Tipe Demokratis

Tipe yang bersifat:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- e. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- f. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- g. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

e. Manfaat Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017, hal. 93) manfaat gaya kepemimpinan ialah:

- 1) Memandu
- 2) Menuntun
- 3) Membimbing
- 4) Membangun
- 5) Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja
- 6) Mengemudikan organisasi

- 7) Pengawasan yang efisien
- 8) Membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Sedangkan menurut Duha (2018, hal. 116) manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepastian arah dan tujuan
- 2) Kebanggaan
- 3) Kepercayaan

Berikut penjelasannya:

- 1) Kepastian arah dan tujuan
Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.
- 2) Kebanggaan
Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang baik, menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci, setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.
- 3) Kepercayaan
Kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar, kepercayaan akan didapat seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno dalam Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 133) mengatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Anoraga dalam Agustini (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok

yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 177) disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 79) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Berikut penjelasannya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan

bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat menguraikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti tidak dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Tidak adanya perhatian para karyawan
Seorang karyawan tidak akan puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

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

Berikut penjelasannya:

1) Tingkat kehadiran

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

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

Indikator menurut Hartatik (2018, hal. 200) sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

2) Keteladanan pimpinan

3) Keadilan

4) Pengawasan melekat

5) Sanksi hukuman

6) Ketegasan

7) Hubungan kemanusiaan

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Handoko dalam Hamali (2016, hal. 216) yaitu:

- 1) Disiplin preventif
- 2) Disiplin korektif
- 3) Disiplin progresif

Berikut penjelasannya:

- 1) Disiplin preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

- 2) Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

- 3) Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016, hal. 341) manfaat disiplin kerja adalah untuk membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

Sedangkan menurut Handoko dalam Sinambela (2016, hal. 340) bahwa disiplin bermanfaat untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

e. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016, hal. 339) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin ialah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Agustini (2011, hal. 78) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sara dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2015, hal. 141) gaya seseorang dalam memimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan.. Gaya kepemimpinan menentukan kesuksesan suatu organisasi, karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian Nasution (2016, hal. 118) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dewi (2012, hal. 19) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Hapid dan Sunarwan (2014, hal. 7) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umala (2017, hal. 2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



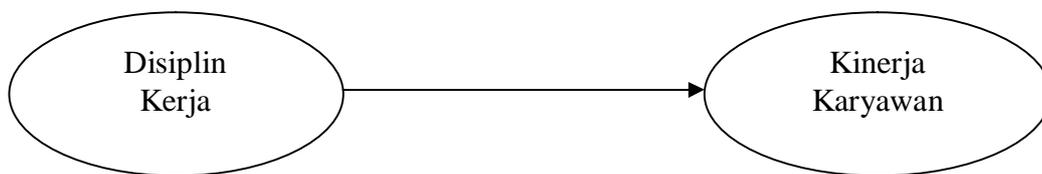
Gambar II-1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Bacal dalam Fahmi (2015, hal. 79) disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Hasil penelitian Jufrizen (2018, hal. 423) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian Arda (2017, hal. 58) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sutrisno, dkk (2016, hal. 10) membuktikan bahwa disiplin kerja

memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Isvandiari dan Idris (2018, hal. 21) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Umala (2017, hal. 153) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



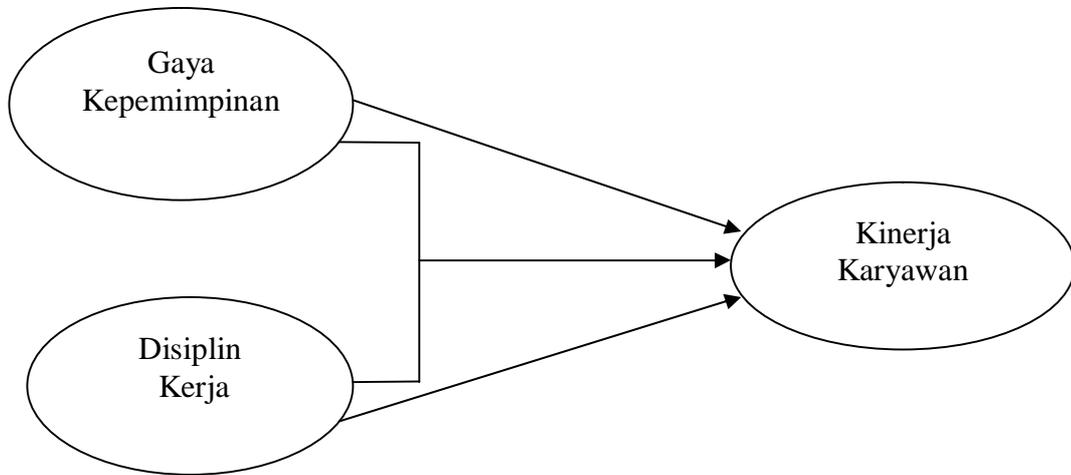
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2017, hal. 351) gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam memengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Disamping gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu Widodo, dkk (2018, hal. 101) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Umala (2017, hal. 153) secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian

terdahulu oleh Hapid dan Sunarwan (2014, hal. 14) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas. Peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.
3. Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Azwar Juliandi (2013, hal. 90) Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1, 2
2	Kuantitas	3, 4
3	Ketepatan waktu	5, 6
4	Efektivitas	7, 8
5	Kemandirian	9, 10

Sumber: Robbins dalam Sopiha dan Sangadji (2018, hal. 351)

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Sifat	1, 2
2	Kebiasaan	3, 4
3	Tempramen	5, 6
4	Watak	7, 8
5	Kepribadian	9, 10

Sumber: Kartono (2017, hal. 34)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu hal yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang sudah ditetapkan.

Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat kehadiran	1, 2
2	Tata cara kerja	3, 4,
3	Ketaatan pada atasan	5, 6
4	Kesadaran bekerja	7, 8
5	Tanggung jawab	9, 10

Sumber: Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat yang beralamatkan di jalan Diponegoro Stabat.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Nopember 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■	■																		
2	Mengidentifikasi Masalah			■	■																
3	Penetapan Judul					■	■														
4	Penyusunan Proposal						■	■	■	■	■	■									
5	Mengelola Data											■	■								
6	Menganalisis Data													■	■	■	■				
7	Penyusunan Laporan Akhir																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) bahwa populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan semua dari populasi yang berjumlah 56 orang yaitu yang merupakan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat dan yang menjadi sampel penelitian ataupun sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2017, hal. 85).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak kantor yaitu kepala bidang untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Tabel III.5 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 94)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 183)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya :

- Jika sig 2 tailed < α 0,05, maka butir instrumen tersebut valid.
- Jika sig 2 tailed > α 0,05, maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.548	0.000 < 0.05	Valid
2	0.375	0.004 < 0.05	Valid
3	0.369	0.005 < 0.05	Valid
4	0.669	0.000 < 0.05	Valid
5	0.484	0.000 < 0.05	Valid
6	0.667	0.000 < 0.05	Valid
7	0.460	0.000 < 0.05	Valid
8	0.590	0.000 < 0.05	Valid
9	0.669	0.000 < 0.05	Valid

10	0.590	0.000 < 0.05	Valid
----	-------	--------------	-------

Sumber : SPSS 23

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena karena taraf signifikannya < 0,05.

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

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.508	0.000 < 0.05	Valid
2	0.305	0.022 < 0.05	Valid
3	0.586	0.000 < 0.05	Valid
4	0.617	0.000 < 0.05	Valid
5	0.468	0.000 < 0.05	Valid
6	0.463	0.000 < 0.05	Valid
7	0.569	0.000 < 0.05	Valid
8	0.582	0.000 < 0.05	Valid
9	0.495	0.000 < 0.05	Valid
10	0.682	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS 23

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena karena taraf signifikannya < 0,05.

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

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.649	0.000 < 0.05	Valid
2	0.460	0.000 < 0.05	Valid
3	0.601	0.000 < 0.05	Valid
4	0.722	0.000 < 0.05	Valid
5	0.773	0.000 < 0.05	Valid
6	0.823	0.000 < 0.05	Valid
7	0.589	0.000 < 0.05	Valid
8	0.601	0.000 < 0.05	Valid
9	0.804	0.000 < 0.05	Valid
10	0.665	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS 23

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan item 1 sampai dengan item 10 dari variabel kinerja dinyatakan valid karena karena taraf signifikannya $< 0,05$.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Sumber: Sugiyono, (2017, hal. 249)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya Butir Pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir
- $\sigma 1^2$ = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cronbach alpa* $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpa* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.723	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.713		Reliabel
Disiplin Kerja	0.858		Reliabel

Sumber : SPSS 23

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

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

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 175).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu

pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184)

Keterangan:

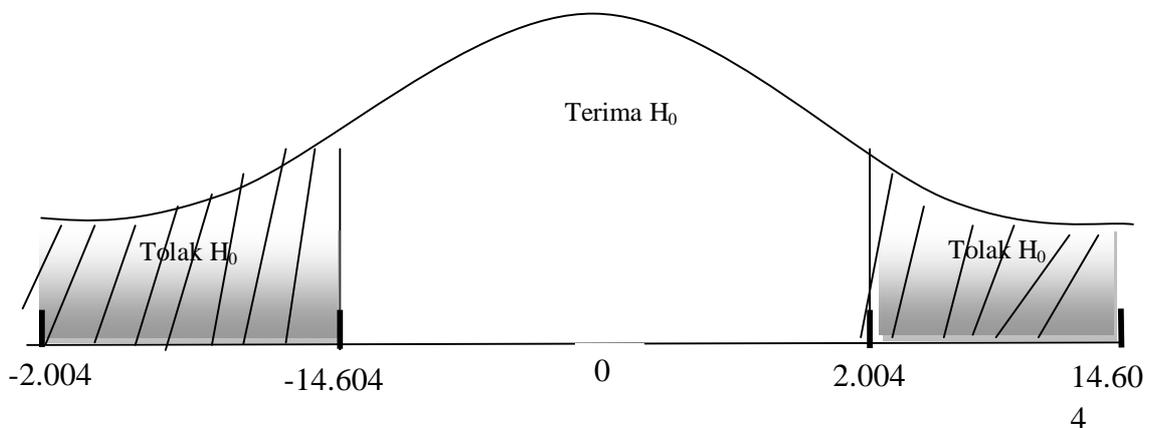
- t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- 1) jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

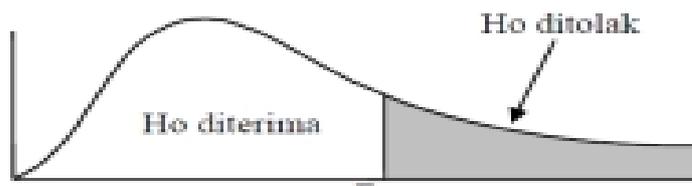
Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Keterangan:

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H_0 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H_0 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 185)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri 10 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kab. Langkat responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 56 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	60.7	60.7	60.7
	Perempuan	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 23

Dari tabel IV-1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 orang pria dan wanita sebanyak 22 orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 56 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	2	3.6	3.6	3.6
20-30 Tahun	12	21.4	21.4	25.0
31-40 Tahun	20	35.7	35.7	60.7
41-50 Tahun	4	7.1	7.1	67.9
> 50 Tahun	18	32.1	32.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 2 (3.6%) orang berusia < 20 tahun, 12 (21.4%) orang berusia 20-30 tahun, 20 (35.7%) orang berusia 31-40 tahun, 4 (7.1%) orang berusia 41-50 tahun dan 18 (32.1%) orang berusia >50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 31-40 tahun.

c. Tingkat pendidikan

Tabel IV.3
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	18	32.1	32.1	32.1
D3	1	1.8	1.8	33.9
S1	34	60.7	60.7	94.6
S2	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (32.1%) orang berpendidikan setara SMA/SMK, 1 (1.8%) orang berpendidikan D3, 34 (60.7%) orang berpendidikan S1 dan 3 (5.4%) orang

berpendidikan S2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berpendidikan S1.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4. Analisa Variabel Penelitian

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

a. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.5
Daftar Pernyataan Kinerja Pegawai

No Item	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	55,4	25	44,6	0	0	0	0	0	0	56	100
2	31	55,4	25	44,6	0	0	0	0	0	0	56	100
3	15	26,8	33	58,9	8	14,3	0	0	0	0	56	100
4	23	41,1	33	58,9	0	0	0	0	0	0	56	100
5	23	41,1	33	58,9	0	0	0	0	0	0	56	100
6	17	30,4	35	62,5	4	7,1	0	0	0	0	56	100

7	24	42,9	30	53,6	2	3,6	0	0	0	0	56	100
8	25	44,6	31	55,4	0	0	0	0	0	0	56	100
9	10	17,9	46	82,1	0	0	0	0	0	0	56	100
10	25	44,6	31	55,4	0	0	0	0	0	0	56	100

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel kinerja karyawan (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan kantor, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan kantor, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (58,9%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (58,9%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (58,9%).

6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (62,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (53,6%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (55,4%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu orang lain, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (82,1%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (55,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (82,1%) pada pernyataan ke sembilan saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu orang lain.

b. Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 10 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Daftar Pernyataan Tabel Gaya Kepemimpinan

No Item	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	57,1	24	42,9	0	0	0	0	0	0	56	100
2	33	58,9	23	41,1	0	0	0	0	0	0	56	100
3	22	39,3	32	57,1	2	3,6	0	0	0	0	56	100
4	27	48,2	26	46,4	3	5,4	0	0	0	0	56	100
5	21	37,5	30	53,6	5	8,9	0	0	0	0	56	100
6	28	50,0	25	50,0	0	0	0	0	0	0	56	100
7	28	50,0	23	41,1	5	8,9	0	0	0	0	56	100
8	25	44,6	31	55,4	0	0	0	0	0	0	56	100
9	22	39,3	33	58,9	1	1,8	0	0	0	0	56	100
10	28	50,2	27	48,2	1	1,8	0	0	0	0	56	100

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin bijaksana dalam memimpin para karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (58,9%).
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin memberikan pekerjaan sesuai posisi dan keahlian para bawahannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (57,1%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin selalu mempertimbangkan segala kebutuhan karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (48,2%).

5. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin sabar dalam menghadapi tingkah laku para karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (53,6%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin marah jika karyawan tidak bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sama sebanyak 28 orang (50,0%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin mau menerima ide/masukan dari karyawannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (50,0%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin memberikan contoh yang baik pada karyawan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (55,4%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin mampu mempengaruhi cara pandang karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (58,9%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin mau menerapkan ide/masukan dari karyawannya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (50,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Gaya Kepemimpinan (X1) diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sama sebanyak 33 orang (58,9%) pada pernyataan pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus, dan pemimpin

mampu mempengaruhi cara pandang karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

c. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Daftar Pernyataan Tabel Disiplin Kerja

No Item	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	57,1	23	41,1	1	1,8	0	0	0	0	56	100
2	34	60,7	22	39,3	0	0	0	0	0	0	56	100
3	14	25,0	42	75,0	0	0	0	0	0	0	56	100
4	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0	56	100
5	27	48,2	29	51,8	0	0	0	0	0	0	56	100
6	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0	56	100
7	33	58,9	22	39,3	1	1,8	0	0	0	0	56	100
8	29	51,8	27	48,2	0	0	0	0	0	0	56	100
9	12	21,4	44	78,6	0	0	0	0	0	0	56	100
10	25	44,6	31	55,4	0	0	0	0	0	0	56	100

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan data tabulasi, skor angket pada variabel disiplin kerja (X2) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu masuk kerja tepat waktu, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%).
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya pulang dari kantor sesuai jam kantor, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (60,7%).

3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (75,0%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (62,5%).
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (51,8%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mentaati aturan dalam melaksanakan tugas, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (62,5%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan dalam bekerja, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (58,9%).
8. Jawaban responden mengenai pernyataan apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk pada kinerja saya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%).
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (78,6%).

10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (55,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Disiplin Kerja (X2) diatas, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (78,6%) pada pernyataan ke sembilan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

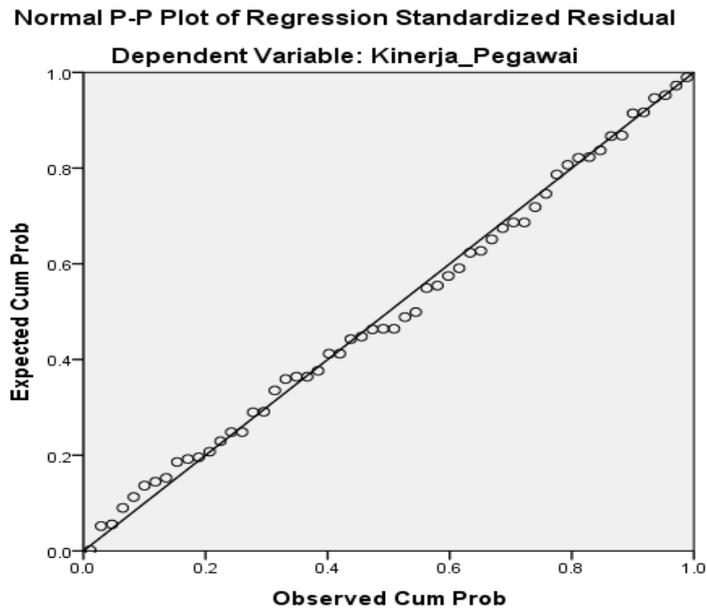
5. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

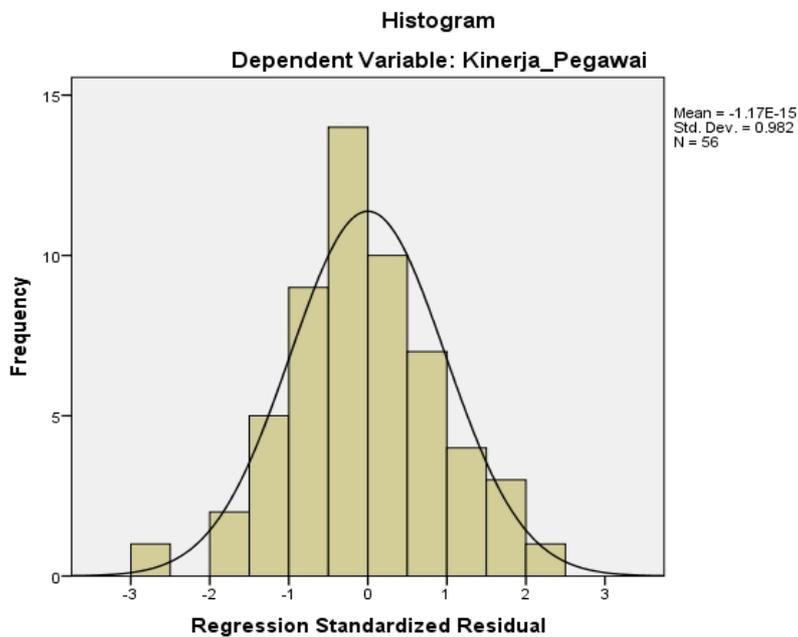
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi linear, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : SPSS 23

Gambar IV.1 Uji Normalitas Data

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



Sumber : SPSS 23

Gambar IV.2 Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecendrungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.071	3.317		2.132	.038		
Gaya_Kepemimpinan	.081	.058	.085	1.391	.170	.995	1.005
Disiplin_Kerja	.746	.051	.888	14.604	.000	.995	1.005

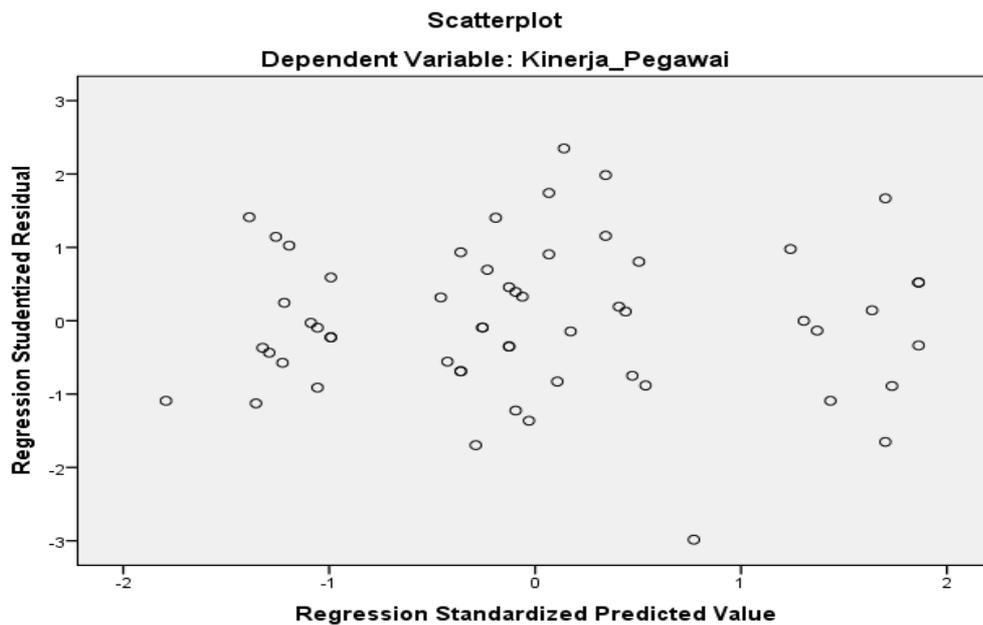
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0.995 lebih besar dari 0.10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah $1.005 < 10$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.



Sumber : SPSS 23

Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas

Bedasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Selain itu, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali (penyebaran titik-titik data tidak berpola). Dengan demikian dapat kita disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.071	3.317		2.132	.038
	Gaya_Kepemimpinan	.081	.058	.085	1.391	.170
	Disiplin_Kerja	.746	.051	.888	14.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS 23 (Stastical Program For Social Schedule) didapat :

$$a = 7.071$$

$$X1 = 0.081$$

$$X2 = 0.746$$

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

$$Y = 7,071 + 0,081 X1 + 0,746 X2 + e$$

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,071.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,081 yang berarti menunjukkan apabila gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik atau dengan

asumsi variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

3. Begitu juga dengan koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,746 yang berarti menunjukkan bahwa apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan pada satuan tertentu atau dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

c. Uji t (Parsial)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Keterangan:

- t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- 1) jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t untuk penyederhanaan Uji-t maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.071	3.317		2.132	.038
Gaya_Kepemimpinan	.081	.058	.085	1.391	.170
Disiplin_Kerja	.746	.051	.888	14.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : SPSS 23

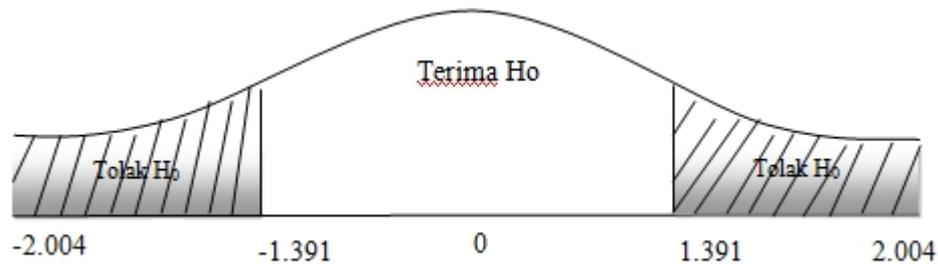
Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 1.391$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.004$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sebesar $1.391 < 2.004$

dengan nilai signifikan sebesar $0.170 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Hasil Uji Statistik (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.071	3.317		2.132	.038
	Gaya_Kepemimpinan	.081	.058	.085	1.391	.170
	Disiplin_Kerja	.746	.051	.888	14.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

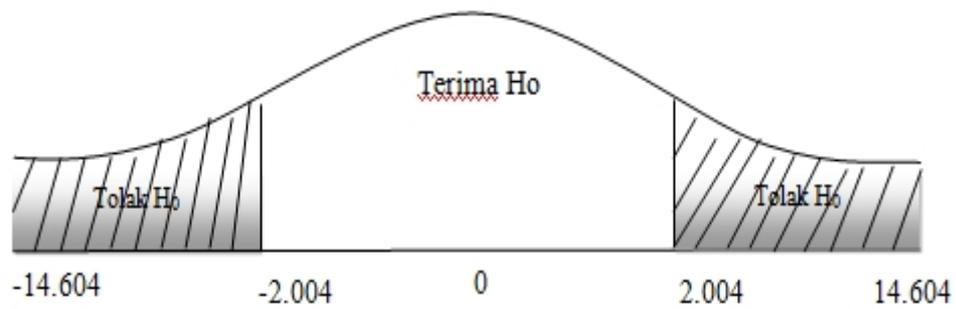
Sumber : SPSS 23

Dari pengolahan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 14.604$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.004$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $14.604 > 2.004$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Uji F (Uji Simultan)

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

Tabel IV.12
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

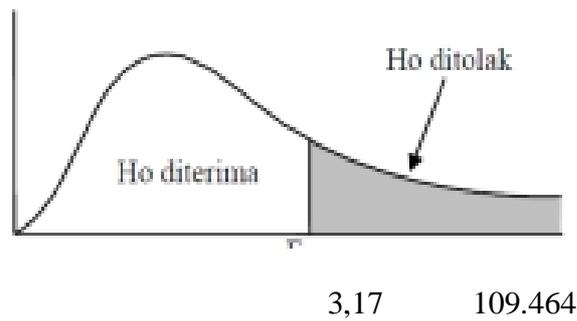
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.763	2	170.882	109.464	.000 ^b
	Residual	82.737	53	1.561		
	Total	424.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas diketahui F_{hitung} adalah 109.464 sedangkan F_{tabel} adalah 3.17 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $109.464 > 3.17$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar IV.6 Kriteria Uji Nilai F

e. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.798	1.24943

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber : SPSS 23

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0.805 yang mengidentifikasi bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent cukup kuat. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.391 < 2.004$ dengan nilai signifikan sebesar $0.170 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil diatas didukung oleh penelitian Dewi (2012) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya seorang pemimpin yang baik akan berpengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan (Fahmi, 2015, hal. 141). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan mengenai hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $14.604 > 2.004$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) Secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil diatas selaras dengan hasil penelitian Isvandiari dan Idris (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan uji F_{hitung} adalah 109.464 sedangkan F_{tabel} 3.17. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $109.464 > 3.17$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai regresi sebesar 0.081, Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.746. Sedangkan secara simultan sebesar 109.464. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hapid dan Sunarwan (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana t_{hitung} 1.391 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dengan nilai signifikan sebesar $0.170 > 0.05$.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} 14.604 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. Dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ dimana f_{hitung} sebesar 109.464 sedangkan f_{tabel} sebesar 3.17 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat harus lebih baik lagi, dengan cara harus lebih memahami lagi setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda agar bisa mempengaruhi karyawan supaya bisa memberikan kinerjanya secara optimal.
2. Disiplin Kerja yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat perlu ditingkatkan lagi, dengan cara melihat absensi atau daftar hadir agar karyawan tidak dapat lagi datang terlambat, karena disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat dapat dibentuk melalui gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang baik, karena dengan adanya dua faktor tersebut dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi Pertama. Medan: Madenatera.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (1) : 45-60.
- Ardana, Ikomang, Niwayan Mujiati & Iwayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Caps.
- Hapid, Sunarwan, Acep Rochmat. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 1 (2) : 7-16.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Isvandiari, Andy, Idris, Bagus Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Jibeka*, 12 (1) : 17-22.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 405-424.
- Juliandi, Azuar, Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 1-17. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM press.

- Nasution, Muhammad Irfan. (2016). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1 (1) : 112-119.
- Permata, Dewi Sarita. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 1 (1) : 1-22.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sihombing, Sarinah, R. Simon Gultom & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: In Media.
- Sinambela, Lijan Potlak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, Sangadji, Etta Mamang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke Dua Puluh. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, Burhanuddin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Caps.
- Supomo, R & Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Aziz Fathoni & Maria Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal of Management*, 2 (2) : 1-12.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi 1-17. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tisnawati, Erni & Donni Juni. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Umala, Muhajir. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo dan Una-Una. *Jurnal Katalogis*, 5 (10) : 147-154.

Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah & Chandyka Bagus Utomo. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, 2 (1) : 97-104.

Wirawan. (2017). *Kepemimpinan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 3. Jakarta: Rajagrafindo Persada.