

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. WAHANA
DISADA INDAH BOGOR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

Oleh :

**HANIFAH
NPM S1-0216.041**



**PROGRAM STUDI STRATA-1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA
BOGOR
2018**

PROGRAM STUDI STRATA-1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
WAHANA DISADA INDAH BOGOR

OLEH : HANIFAH

NPM : S1-0216.041

PEMBIMBING I



Rizman Rifqie, S.E., M. M.

PEMBIMBING II



Indah Kusuma Hayati, S.P., M. Si.

PENGUJI I



Dr. Yuli Anwar, S.E., M.Ak.

PENGUJI II



Dedy Mulyadi, S.Si., M.Kom.

Bogor,

KETUA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINANIAGA

(Dr. Yuli Anwar, S.E., M.Ak)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Disada Indah. Penelitian ini merupakan penelitian *assosiatif* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 20.00. Menurut hasil penelitian, gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline both partially and simultaneously on CV Employee Performance. Disada Indah Rides.

This research is an associative study using a quantitative approach. The population of this study is population research with 30 respondents. While the sample is determined using the saturated sample method. To analyze the data used multiple linear regression analysis method with SPSS version 20.00. According to the results of the study, the leadership style partially has a positive and significant influence on employee performance. Work Discipline partially has a positive and significant influence on employee performance. Leadership style and work discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT bahwa pada akhirnya Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wahana Disada Indah”** ini telah peneliti selesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. peneliti menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun tujuan peneliti menyusun Skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program S1 Studi Manajemen Bisnis di STIE Binaniaga Bogor.

Selama menyusun penelitian ini peneliti terus menerus mendapatkan bimbingan, saran, dan motivasi yang sangat bermanfaat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan peneliti.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pula kepada :

1. Bapak Dr. Yuli Anwar S.E., M. Ak. selaku Pimpinan STIE Binaniaga.
2. Bapak Rizman Rifqie S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I
3. Ibu Indah Kusuma Hayati S.P., M. Si. selaku Dosen Pembimbing II
4. Seluruh Dosen STIE Binaniaga yang jasanya cukup besar dalam membimbing peneliti selama studi di STIE Binaniaga
5. Para staff STIE Binaniaga yang telah memberi bantuan dan dukungan selama ini.

6. Rekan-rekan mahasiswa STIE Binaniaga yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta membalas segala kebaikan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa tidak ada suatu karya manusia yang sempurna terutama karena terbatasnya kemampuan serta pengetahuan yang peneliti miliki. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak supaya penyajian tulisan di masa yang akan datang bisa jauh lebih baik lagi.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kami maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

Bogor, Februari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB	
I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan	8
 II STUDI PUSTAKA	 10
A. Gaya Kepemimpinan	10
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	11
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	14
B. Disiplin Kerja	16
1. Pengertian Disiplin Kerja	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
3. Bentuk Disiplin Kerja	18
4. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja	19

C.	Kinerja	20
1.	Pengertian Kinerja	20
2.	Tujuan Penilaian Kinerja	21
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
4.	Indikator Kinerja Karyawan	22
D.	Penelitian Terdahulu	24
E.	Kerangka Pemikiran	28
F.	Hipotesis Penelitian	29
III	METODOLOGI PENELITIAN	30
A.	Metode Penelitian	30
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C.	Populasi dan Sampel	32
D.	Metode Pengumpulan Data	32
E.	Operasional Variabel	33
F.	Metode Analisis Data	35
1.	Statistik Deskriptif	35
2.	Uji Instrumen	35
3.	Uji Asumsi Klasik	37
4.	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	38
5.	Uji Hipotesis	39
6.	Koefisien Determinasi	40
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A.	Sejarah Perusahaan	41
B.	Logo	42
C.	Struktur Organisasi	42
D.	Profil Responden.....	43
E.	Hasil Analisis Data	47
F.	Pembahasan	65

V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran	67
	DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2 Skala Likert	33
Tabel 3 Operasional Variabel.....	34
Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 6 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 7 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 8 Identitas Responden Berdasarkan Gaji/Penghasilan.....	46
Tabel 9 Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	46
Tabel 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif	47
Tabel 11 Validitas Gaya Kepemimpinan	49
Tabel 12 Validitas Disiplin Kerja	49
Tabel 13 Validitas Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 14 Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 15 Reliabilitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 16 Reliabilitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 19 Hasil Uji Metode Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 20 Hasil Uji t.....	57
Tabel 21 Hasil Uji f.....	63
Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Data Tabulasi Uji Validitas	74
Lampiran 3 Data Tabulasi Sampel.....	77
Lampiran 4 Data Responden.....	78
Lampiran 5 R tabel.....	80
Lampiran 6 F tabel	81
Lampiran 7 T tabel.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia usaha kompetisi persaingan bisnis menuntut organisasi dan manajemen perusahaan untuk melakukan upaya-upaya inovasi guna memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Di samping tuntutan untuk mampu bertahan dan mengembangkan dirinya, perusahaan juga diuntut untuk selalu berusaha bekerja secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya alam, modal, maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antara perusahaan dan karyawan juga seharusnya menjadi tugas yang menjadikan peran penting manajemen sumber daya manusia dibutuhkan oleh perusahaan, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar

perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran. Perasaan status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengarur mesin, modal, atau gedung, karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, dan disiplin terhadap karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Tercapainya suatu tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak

stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju bukan hanya dikarenakan oleh modal dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan juga dari faktor karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang hebat. Dengan memiliki SDM yang hebat pencapaian target yang diinginkan perusahaan bukan hal yang mustahil untuk dicapai.

CV. Wahana Disada Indah merupakan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang Advertising dan Percetakan yang berlokasi di Jl. K.H. Sholeh Iskandar Ruko Bogor Indah Raya Blok B2. Dalam prakteknya upaya menciptakan kinerja yang baik dan efektif di CV. Wahana Disada Indah ini belum optimal dilakukan dikarenakan terdapat masih banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut diantaranya adalah seperti absensi kehadiran karyawan dari bulan ke bulan yang mengalami penurunan secara presentase. Kendala lainnya adalah disiplin dalam ketelitian bekerja karyawan dalam melakukan pengecekan atas produk yang telah dibuat.

Untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut kiranya masalah disiplin kerja yang ada di perusahaan CV. Wahana Disada Indah perlu diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Memang diakui tidaklah mudah bagi pimpinan sebuah perusahaan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Atas permasalahan tersebut disinilah dituntut peran kepemimpinan dalam

membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target penjualan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Wahana Disada Indah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul yaitu sebagai berikut :

1. Fokus masalah pada penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja karyawan belum sesuai standar operasional prosedur (SOP) dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan mengacu pada (Astuti, 2008) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Kebutuhan bawahan, (2) Simpati terhadap bawahan, (3) Menciptakan suasana saling percaya, (4) Memiliki sikap

bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

2. Variabel Disiplin Kerja mengacu pada (Hasibuan, 2012) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi.
3. Variabel Kinerja mengacu pada Sudaryono (2014:65) dengan 4 (empat) indikator yaitu (1) Mutu kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketangguhan, (4) Sikap.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data dan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat digunakan dan di manfaatkan bagi:

1. Untuk Penulis

Adalah untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja karyawan sebagai bahan perbandingan dan teori-teori yang penulis peroleh selama di bangku kuliah dengan penerapan di lapangan kerja nantinya.

2. Untuk Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan di harapkan dari hasil penelitian ini akan dapat berguna dan bermanfaat serta memberi masukan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Disada Indah.

3. Untuk Pembaca

Bagi pembaca agar dapat mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini serta di jadikan sebagai salah satu bahan rujukan untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya.

4. Untuk Pihak Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan dengan disiplin dan kinerja

karyawan dalam setiap perusahaan demi tercapainya suatu aktivitas kerja yang baik, dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian digunakan untuk menyajikan secara garis besar isi dari setiap bab dalam skripsi, sehingga dengan membaca sistematika ini pembaca memperoleh gambaran umum dari apa yang akan di bahas dari keseluruhan isi skripsi. Maka sistematika penelitian skripsi secara garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan judul penyusunan skripsi dan dasar-dasar teori tentang manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, diuraikan mengenai sejarah perusahaan, logo, struktur organisasi, profil responden, hasil analisis data dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir, berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan yang dapat dijadikan sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2011:34) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2014:42) pengertian Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

a) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan

seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para

ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe prosedur demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut

demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Teori A Menurut (Astuti, 2008) indikator dari gaya kepemimpinan terdiri dari :

1) Memperhatikan kebutuhan bawahan

Memperhatikan setiap kebutuhan seorang karyawan

2) Simpati terhadap bawahan

Sebagai keikutsertaan seseorang dalam merasakan perasaan orang lain, seperti senang, sedih, susah, gembira, dan lain sebagainya.

3) Menciptakan suasana saling percaya

Menciptakan suasana saling percaya antara atasan dan bawahan

- 4) Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

Memiliki sikap bersahabat dengan sesama karyawan

Teori B Menurut Kartini Kartono (2011:35) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Sifat

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

- 2) Kebiasaan

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

- 3) Temperamen

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

4) Watak

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

5) Kepribadian

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

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasibuan (2016:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208). Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan

dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Ada beberapa bentuk dari disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Teori A menurut (Hasibuan, 2012) Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam organisasi.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Saya menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Semua pekerjaan dan tugas merupakan tanggungjawab saya yang harus diselesaikan dengan baik.

4) Tingkat absensi

Saya tidak pernah absen dalam pekerjaan, kecuali ada hal yang tidak bisa ditinggalkan.

Teori B menurut (Harlie, 2011) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Tingkat ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2) Tingkat kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Soedjono (2005:195) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari beberapa definisi tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah “untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi”.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

- 1) Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
- 3) Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
- 5) Sikap, meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi adalah ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Teori A Menurut Sudaryono (2014:65) faktor-faktor untuk mengukur penilaian kerja:

- 1) Mutu kerja
(ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian)
- 2) Kuantitas kerja
(keluasan tugas, kecepatan penyelesaian tugas)
- 3) Ketangguhan
(mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran)
- 4) Sikap
(terhadap perubahan, kerjasama)

Teori B menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Pelaksanaan tugas

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

4) Tanggung Jawab

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

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan langkah-langkah dalam proses penilaian kerja (Sedarmayanti, 2013:275):

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kerja.
- 2) Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan.
- 3) Memeriksa tugas yang dijalankan.
- 4) Menilai kerja.
- 5) Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
1	Azahraty At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1- 11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin. 2. Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin. 3. Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Atau Bersama-Sama Dihipotesiskan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MDPU Finance Banjarmasin

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
2	<p>Trenggono Tri Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo</p> <p>Jurnal Industri Kreatif (JIK), Sekolah Tinggi Teknik Ibnu sina– Batam</p>	<p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 3. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. 4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam.

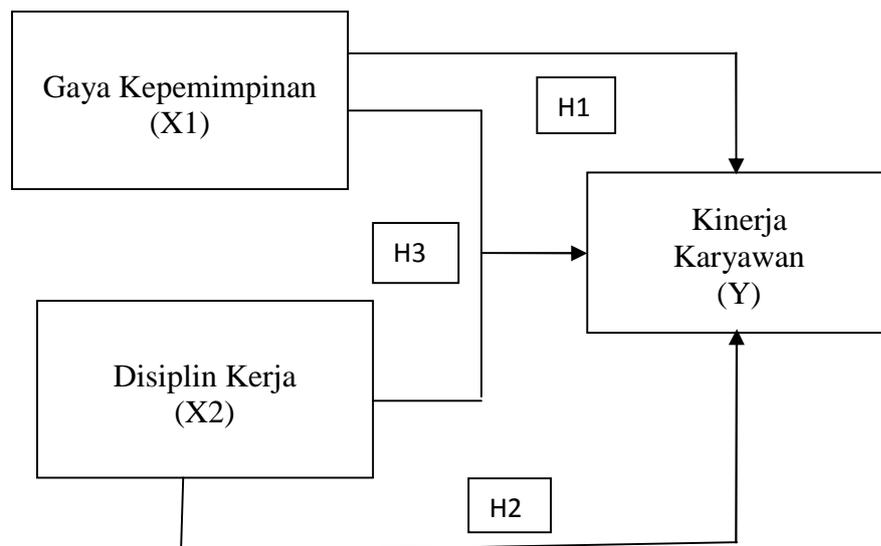
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
3	Dwi Maimun Farid, Tri Palupi Robustin, Noer Aisyah Barlian <i>Vol. 1, No. 1, Agustus 2018</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

No	Peneliti	Judul	Metode analisis	Hasil
4	<p>Ismed Wijaya, Irwansyah Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</p> <p>Volume 18, No. 2, Agt 2017</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. 2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara 3. Secara serempak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara.
5	<p>Satrijo Budiwibowo</p> <p><i>Premiere Educandum, Volume 4 Nomor 2, Desember 2014, 119 – 132</i></p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan Di Kota Madiun)</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru dan karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari beberapa variabel bebas yang diteliti variabel disiplin merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja. 2. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal seseorang. Faktor internal diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, kepribadian dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, rekan kerja, masyarakat dan keluarga.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. H2 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian diadakan di CV. Wahana Disada Indah yang berlokasi di Jl. K.H Sholeh Iskandar Ruko Bogor Indah Raya Blok B. Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan bulan Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018.

B. Metode Penelitian

1. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode *asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini memberikan informasi ketika wawancara diberikan kuesioner atau observasi. Wawancara mendalam

terhadap kelompok atau merupakan sumber lain yang kaya akan data primer.

b) Data Sekunder

Data sekunder sangat diperlukan untuk kebanyakan penelitian. Peneliti mendapatkan sumber data sekunder ini dengan melakukan studi pustaka, seperti memperoleh data dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan dengan membaca buku yang berkaitan dengan judul penelitian serta membaca jurnal-jurnal peneliti terdahulu.

3. Variable Penelitian

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berkaitan dengan penelitian ini variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) diuraikan sebagai berikut :

Variabel bebas (*independent*) adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependent atau terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2). Sedangkan variable terikat (*variable dependent*) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas atau independent. Variable terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di CV. Wahana Disada Indah secara keseluruhan berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, artinya seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jadi sample yang digunakan sebanyak 30 responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, studi pustaka, dan kuesioner.

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif dan rasional mengenai berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah dilakukan dengan cara membaca buku-buku atau jurnal di dalam perpustakaan dan internet dimana terdapat referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Metode angket ini digunakan karena teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sampel untuk mendapatkan informasi mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Wahana Disada Indah dengan menggunakan skala ordinal/likert.

Tabel 2
Skala Likert

Kode	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Cooper dan Schindler, 2008

E. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus.

Operasional variabel dapat didasarkan pada satu atau lebih referensi yang sesuai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian harus

dapat diukur menurut skala ukuran yang lazim digunakan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel operasional sebagai berikut :

Tabel 3
Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Rivai (2014:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.	<ul style="list-style-type: none"> a. Memperhatikan kebutuhan bawahan b. Simpati terhadap bawahan c. Menciptakan suasana saling percaya d. Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- 2 3-4 5-6 7-8
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasional (Handoko, 2008:208)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi 	<ul style="list-style-type: none"> 9-10 11-12 13-14 15-16

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pertanyaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.	a. Mutu kerja b. Kuantitas kerja c. Ketangguhan d. Sikap	17-18 19-20 21-22 23-24

F. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif terdiri dari *mean*, *median*, modus, *range*, standar deviasi, dan ragam.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan

sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliable. Dalam menentukan validitas digunakan rumus Product Moment yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel melalui tahapan analisis sebagai berikut:

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan analisis butir. Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Uji validitas menggunakan Rumus korelasi Product Moment dari pearson sebagai berikut:

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

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subyek/Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan tersebut diajukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak uji. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas

data dari masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009).

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola *scaterrplot*. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka akan dapat disimpulkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi untuk variabel bebas

e = Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table. Jika nilai F hitung > F table maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika tingkat signifikansi < 0.05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan nilai T hitung dengan T table. Jika nilai t hitung > t table maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. dan jika tingkat signifikansi < 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Presentase yang diperoleh menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

CV. Wahana Disada Indah didirikan pada tanggal 2 Februari 2000, yang berlokasi di Jl. K.H. Sholeh Iskandar Ruko Bogor Indah Raya Blok B2. Perusahaan ini mengambil tema supplier spesialis untuk khusus showroom, leasing, dealer. Agar memudahkan mereka untuk membuat material promosi yang lebih terspesialiskan. Adapun kepala CV. Wahana Disada Indah yaitu Bapak Wahdi Hermansyah dan Ibu Elsa.

Adapun visi dan misi CV. Wahana Disada Indah yaitu :

1. Visi

Untuk bisa membantu menggandeng dealer motor sekota Bogor, motor dan mobil pesan tenda pada perusahaan tersebut.

2. Misi

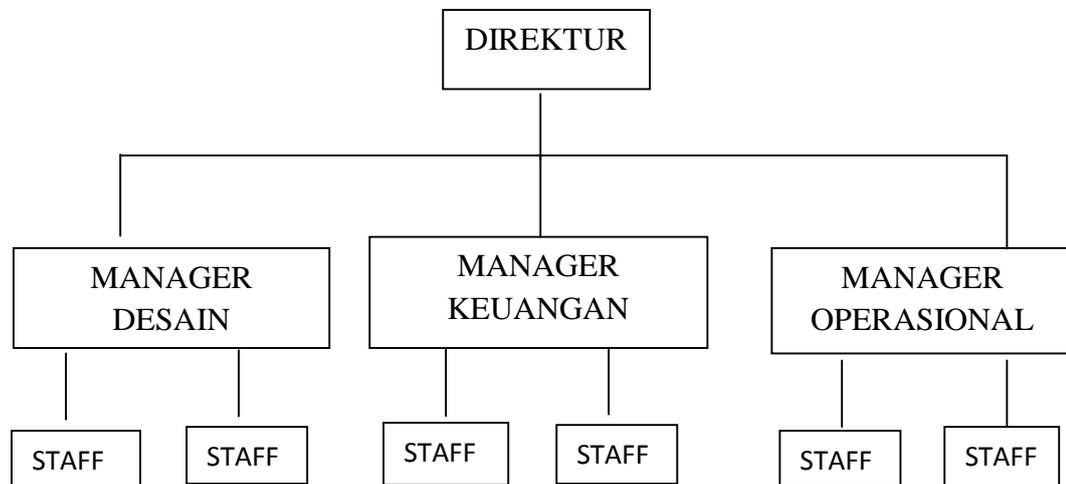
- a. Dengan cara memberi desain gratis, tetapi tidak murahan serta dengan kualitas yang bagus.
- b. Menjadi partner yang dapat dipercaya.

B. Logo CV. Wahana Disada Indah



Sumber: CV.Wahana Disada Indah, 2019

C. Struktur Organisasi



Sumber: Tata Usaha CV.Wahana Disada Indah, 2019

D. Profil Responden

Dalam Penelitian ini penulis menyebarkan 30 buah kuesioner kepada responden, untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji/penghasilan, dan status perkawinan. Adapun data yang diperoleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4
Frekuensi Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	10	33.3
2	Perempuan	20	66.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 33.3%, dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 66.7%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5
Frekuensi Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 20 tahun	1	33.3
2	20-25 tahun	24	80
3	25-50 tahun	5	16.7
4	> 50 tahun	0	0
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, dapat dilihat responden paling banyak berusia 20-25 tahun yang berjumlah 24 orang (80%), responden berusia 25-50 tahun yang berjumlah 5 orang (16.7%), dan responden paling sedikit berusia <20 tahun berjumlah 1 orang (33.3%).

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 6
Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	1	3.33
2	SMP/SLTP	3	10
3	SMA/SMK	21	70
4	Diploma/Sarjana	5	16.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 21 orang (70%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 5 orang (16.7%), responden dengan tingkat pendidikan SMP/SLTP sebanyak 3 orang (10%), dan responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang (3.33%).

4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 7
Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 tahun	22	73.3
2	6-10 tahun	8	26.7
3	> 10 tahun	0	0
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 22 orang (73.3%), responden yang sudah bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 8 orang (26.7%).

5. Identitas Responden Berdasarkan Gaji/Penghasilan

Tabel 8
Frekuensi Berdasarkan Gaji/Penghasilan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-2 juta	25	83.3
2	6-10 juta	5	16.7
3	> 10 juta	0	0
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 8 diatas responden yang memperoleh gaji/penghasilan 1-2 juta sebanyak 25 orang (83.3%), dan responden

yang memperoleh gaji/penghasilan 6-10 juta sebanyak 5 orang (16.7%).

6. Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 9
Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kawin	2	6.66
2	Belum Kawin	27	90
3	Cerai	1	3.33
Total		30	100

Sumber : Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 9 di atas bahwa responden yang memiliki status kawin sebanyak 2 orang (6.66%) , responden yang memiliki status belum kawin sebanyak 27 orang (90%), dan responden yang memiliki status cerai sebanyak 1 orang (3.33%).

E. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden. Statistik ini meliputi analisis atas nilai dari *mean*, *median*, modus, *range*, standar deviasi, dan ragam.

Tabel 10
Statistik Deskriptif

		Statistics		
		KINERJA KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN	DISIPLIN KERJA
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		33.50	36.70	33.63
Median		33.00	37.00	33.00
Mode		32	37	32
Std. Deviation		3.071	1.878	2.760
Variance		9.431	3.528	7.620
Range		13	7	11
Minimum		27	33	29
Maximum		40	40	40
Sum		1005	1101	1009

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 10 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Mean* didapat dengan menjumlahkan seluruh data kemudian dibagi dengan jumlah individu, untuk X₁ sebesar 36, 70, X₂ sebesar 33, 63, dan Y sebesar 33,50.
- b. *Median* didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, untuk X₁ sebesar 37,00, X₂ sebesar 33,00, dan Y sebesar 33,00.
- c. Modus didasarkan atas data yang paling sering muncul, untuk X₁ sebesar 37, X₂ sebesar 32, dan Y sebesar 32.
- d. *Range* didasarkan pada ukuran yang menunjukkan jarak penyebaran data antara nilai terendah dengan nilai tertinggi, untuk X₁ sebesar 7, X₂ sebesar 11, dan Y sebesar 13.
- e. *Standard Deviasi* didasarkan pada nilai statistik yang

digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel, dan seberapa dekat titik data individu ke rata-rata nilai sampel, untuk X_1 sebesar 1.878, X_2 sebesar 2.760, dan Y sebesar 3.071.

- f. *Variance* didasarkan pada jauh persebaran nilai hasil observasi terhadap rata-rata, untuk X_1 sebesar 3.528, X_2 sebesar 7.620, dan untuk Y sebesar 9.431.

2. Hasil Uji Instrumen

- a. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan sampel untuk uji kuesioner sebanyak 30 responden dengan taraf signifikansi sebesar 5%, lalu di dapat nilai $df = n - 2$, yaitu $df = 30 - 2 = 28$. Sehingga di dapat nilai r_{tabel} sebesar 0.361. Dengan asumsi bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan Valid.

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 11
Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Rhitung	r_{tabel}	Keterangan
Gp 1	0.845	0.361	Valid
Gp 2	0.833	0.361	Valid
Gp 3	0.773	0.361	Valid
Gp 4	0.750	0.361	Valid
Gp 5	0.832	0.361	Valid
Gp 6	0.655	0.361	Valid
Gp 7	0.695	0.361	Valid
Gp 8	0.719	0.361	Valid

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 11 di atas, semua butir

pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 12
Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
D 1	0.657	0.361	Valid
D 2	0.734	0.361	Valid
D 3	0.674	0.361	Valid
D 4	0.778	0.361	Valid
D 5	0.802	0.361	Valid
D 6	0.712	0.361	Valid
D 7	0.717	0.361	Valid
D 8	0.627	0.361	Valid

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 12 di atas, semua butir pernyataan kuesioner disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 13
Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kk 1	0.768	0.361	Valid
Kk 2	0.683	0.361	Valid
Kk 3	0.676	0.361	Valid
Kk 4	0.860	0.361	Valid
Kk 5	0.795	0.361	Valid
Kk 6	0.884	0.361	Valid
Kk 7	0.799	0.361	Valid
Kk 8	0.553	0.361	Valid

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 13 di atas, semua butir pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas untuk mengetahui besarnya nilai reliabilitas instrumen atau tes dalam bentuk jawaban uraian kuesioner dilakukan dengan metode *alpha cronbach* dengan kriteria *cronbach alpha* > 0.6 , jika hasil nilai pada pengujian memenuhi kriteria maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 14
Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 14 diatas, diketahui nilai *Alpha cronbach* sebesar 0.783, kemudian dibandingkan dengan kriteria *alpha cronbach* > 0.6 (Imam Ghazali, 2009). Maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan gaya kepemimpinan adalah reliabel.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 15
Reabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 15 diatas, diketahui nilai

alpha cronbach sebesar 0.774, kemudian dibandingkan dengan kriteria *alpha cronbach* > 0.6 (Imam Ghazali, 2009). Maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan disiplin kerja adalah reliabel.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 16
Reabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pada tabel 16 diatas, diketahui nilai *alpha cronbach* sebesar 0.781, kemudian dibandingkan dengan kriteria *alpha cronbach* > 0.6 (Imam Ghazali, 2009). Maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan kinerja karyawan adalah reliable.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti terdistribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametrik.

Pengujian normalitas secara analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-sminov*.

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.07483573
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah,2019.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai sig. sebesar 0.979 lebih besar dari 0.05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi.

Untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari tabel *coefficients* yaitu jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
GAYA KEPEMIMPINAN	.972	1.029
DISIPLIN KERJA	.972	1.029

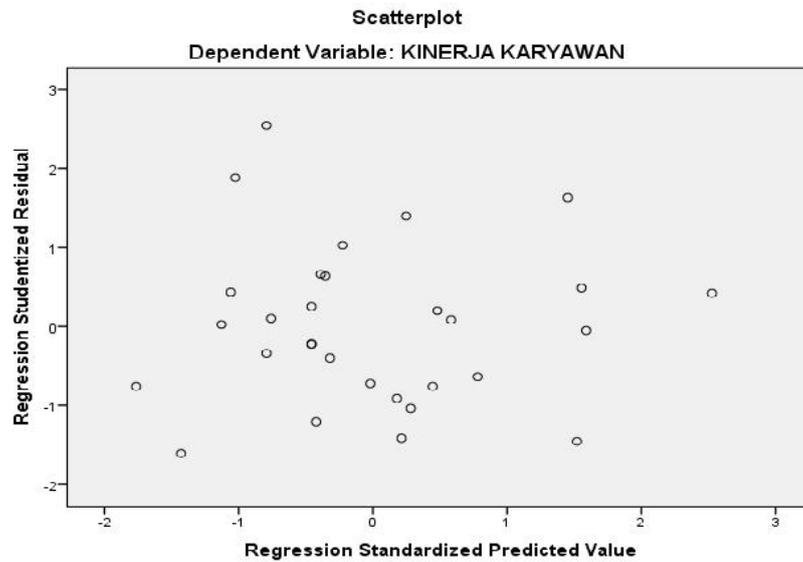
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah,2019.

Berdasarkan hasil uji tabel18 di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) yakni 0,972 lebih besar dari 0,1. Sementaraitu, nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) yakni1.029 lebih kecil dari10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola *scatter plot*. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka akan dapat disimpulkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.



Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji *scatter plot* diatas, maka diketahui bahwa:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak berpola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Hasil Uji Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 19
Hasil Uji Metode Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.038	10.016		-1.701	.100
	GAYA KEPEMIMPINAN	.681	.216	.417	3.159	.004
	DISIPLIN KERJA	.759	.147	.682	5.173	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Dari data tabel 19 di atas dapat ditarik persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -17.038 + 0.681X_1 + 0.759X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan hasil regresi berganda tersebut, apabila diinterpretasikan maka dapat memberikan pengertian analisa yaitu, nilai konstanta (sebesar -17.038 dimana angka tersebut menunjukkan tingkat pencapaian variabel Y. Jika nilai dari gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diabaikan atau nol, maka pencapaian variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -17.038.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (bebas) dianggap bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -17.038.

Nilai b_1 untuk variabel X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0.681, dimana jika variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat pencapaian variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0.681, dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

Adapun b_2 untuk variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 0.759, dimana jika variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan maka tingkat pencapaian variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0.759, dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

Sedangkan epsilon merupakan variabel-variabel lain yang secara teoritis mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) akan tetapi variabel-variabel tersebut tidak diteliti oleh peneliti.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 20 dibawah ini.

Tabel 20
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.038	10.016		-1.701	.100
	GAYA KEPEMIMPINAN	.681	.216	.417	3.159	.004
	DISIPLIN KERJA	.759	.147	.682	5.173	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan pada *tabel 20* di atas, dengan rumus $df = n - 2$ maka dapat ditentukan t_{tabel} 1,701. Dan dapat dilihat bahwa

nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan (X_1) $3.159 > 1,701$ dengan tingkat signifikansi di bawah 0.05 yaitu $0.004 < 0.05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Sedangkan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $5.173 > 1,701$ dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis kedua diterima dan dapat diartikan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji f dapat

dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 21
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.657	2	74.328	16.075	.000 ^b
	Residual	124.843	27	4.624		
	Total	273.500	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 21 di atas, dengan nilai df ($k-1$) sama dengan 2, df ($n-k$) sama dengan 28, dan taraf signifikansi sebesar 0.05, maka dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 16.075$.

Lalu jika dibandingkan dengan hasil F_{hitung} diatas 16.075 dimana hasil tersebut lebih besar dari F_{tabel} 5,488 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis pertama diterima dan dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh besarnya kontribusi persentase atau proporsi variasi variabel terkait yang dijelaskan oleh variabel penjelas (variabel bebas). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.510	2.150

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : SPSS, Data Primer Penelitian Diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel 22 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0.510 yang sama besarnya dengan 51.0% yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51.0%, sedangkan sisanya $100\% - 51.0\% = 49\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun *standar error of the estimated* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi kinerja karyawan CV. Wahana Disada Indah. Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai *standar error of the estimated* 2.150.

Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam kinerja karyawan pada CV. Wahana Disada Indah dapat ditentukan sebesar 2.150.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Azahraty (2018), Trenggono Widodo (2018) dan Ismed (2017). Semakin baik gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator cenderung berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah yaitu 3,8. Hasil tersebut diperkuat dengan persepsi karyawan berdasarkan wawancara peneliti kepada karyawan.

Pimpinan CV. Wahana Disada Indah perlu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan cara bersikap tegas dalam hal yang berorientasi dengan tugas, sehingga karyawan akan mengerti tugasnya dengan baik dan memiliki sikap disiplin kerja dari pemimpin itu sendiri. Selain itu pimpinan dan pegawai harus memiliki visi dan misi yang sama sehingga akan mudah untuk mencapai suatu target dalam bekerja. Hal ini tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia akan bekerja dengan satu tujuan yang sama.

Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Astuti (2008) yang dalam penjelasannya bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berpikir secara kreatif dalam melaksanakan dan mencapai sebuah target. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2014:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya, hasil analisis pada penelitian ini juga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Azahraty (2018), Trenggono (2018), Dwi Maimun Farid (2018), dan Ismed Wijaya (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dan berhubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjelaskan disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka agar menjadi kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator ketaatan pada penggunaan waktu secara efektif yaitu 3,4. Hal ini ketaatan pada penggunaan waktu secara efektif merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan. Ketaatan pada penggunaan waktu secara efektif merupakan hal yang sangat penting perannya dan

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan taat pada penggunaan waktu secara efektif, maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik dan memuaskan dalam penggunaan waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan lokasi penelitian, masih terlihat adanya ketidakdisiplinan dalam indikator penggunaan waktu, karena masih ada karyawan yang tidak menggunakan waktu secara efektif. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan mereka tidak menggunakan waktu secara efektif maka hal tersebut akan terhambat. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya bagi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan waktu secara efektif dan standar kerja yang telah dimiliki oleh karyawan, karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Handoko (2008,208) mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasional (kerja).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Wahana Disada Indah memiliki kinerja karyawan yang belum cukup kuat. Ketika karyawan sudah berusaha untuk memberikan partisipasi melalui prestasi kerja, di sisi lain perusahaan terindikasi belum dapat mengapresiasi prestasi tersebut. Hal ini karena dalam data frekuensi

yang menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang berencana untuk pindah perusahaan.

Karyawan yang dibentuk paling kuat oleh karyawan CV. Wahana Disada Indah adalah masukan untuk perusahaan sebagai perbaikan untuk selanjutnya. Karyawan mengharapkan sebuah perbaikan dari pimpinan untuk menjadikan perusahaan lebih baik.

Berdasarkan uji F, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik dan disiplin kerja dapat terpenuhi, maka kinerja karyawan yang kuat akan tercipta. Hasibuan (2016:237) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil metode analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Disada Indah adalah disiplin kerja karena hasil nilai disiplin kerja lebih besar daripada gaya kepemimpinan. Hasil koefisien determinasi atau R square sebesar 0,510 yang sama besarnya dengan 51,0% yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tepat gaya kepemimpinan, semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinandan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan,berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain :
 - a. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan yang masuk dalam kategori dengan nilai item terendah merupakan cenderung berorientasi pada tugas, sebaiknya pemimpin lebih memahami serta

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Widya. 2008. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* .Vol.8, No.2: 73-83.
- Azahraty, At-Tadbir. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin*. Vol.2 No.1 : Jurnal Ilmiah Manajemen
- Bintoro., Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit: Gava Media Yogyakarta.
- Budiwibowo, S. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan Di Kota Madiun)*. Premiere Education Vol.4 No. 2
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. 2008. *Business Research Methods* (10th ed.). Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Farid D.M., Tri P.R., dan NoerA.B.2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kaliwungu Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*. Vol.1 No.1.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit: UNDIP Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Harlie, M. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 2012
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit: PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: *jurnal maksipreneur*, Vol.VI, No.1, Desember 2016, hal.67-7
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit: PT. Rajawali Grafindo Persada Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Refika Aditama Bandung.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.7 No.1. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Sudaryono. 2014. *Budaya & Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Penerbit: Lentera Ilmu Cendekia Jakarta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang di Idolakan*. Penerbit: Holistica Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Penerbit: Prenada Media Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Widodo, T.T., Nanang A., dan Chandyka B.U. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam*. Vol 2, No. 1 : Jurnal Industri Kreatif (JIK), Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina-Batam
- Wijaya, I. dan Irwansyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara*. Vol.18. No.2 : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner

KUESIONER/ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Pernyataan dibawah hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I dengan cara memberi tanda centang ().
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/I miliki.

Data Responden :

Nama Lengkap :

- Usia : < 20 tahun 20 – 25 tahun
 25 – 50 tahun > 50 tahun
- Jenis Kelamin : Laki–Laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SD SMA/SMK
 SMP/SLTP Diploma/Sarjana
- Lama Bekerja : 1 – 5 tahun > 10 tahun
 6 – 10 tahun
- Gaji/Penghasilan : 1 – 2 juta > 10 juta
 6 – 10 juta
- Status Perkawinan : Kawin Cerai
 Belum Kawin

Keterangan :

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan memperlakukan karyawan secara adil.					
2	Pimpinan mampu mendorong terciptanya ketenangan pegawai dalam bekerja.					
3	Pimpinan dengan senang hati memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan.					
4	Pimpinan mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja.					
5	Pimpinan sangat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Pimpinan memberi banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pendapat.					
7	Pimpinan selalu memperhatikan apa yang dilakukan oleh bawahan.					
8	Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk bekerja secara maksimal.					

DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Saya menjalankan perintah pimpinan dengan baik.					
10	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
11	Saya menggunakan waktu secara efektif sesuai dengan aturan.					
12	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
13	Pimpinan sangat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					
14	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.					
15	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik.					
16	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.					
18	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
19	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai.					
20	Pekerjaan yang saya lakukan akurat.					
21	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.					
22	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.					
23	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja.					
24	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2
Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total
x1.1	Pearson Correlation	1	.811**	.697**	.665**	.679**	.437*	.391*	.449	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.016	.033	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.811**	1	.614*	.558**	.704**	.462*	.402*	.554**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.010	.028	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.697**	.614**	1	.691**	.595**	.387*	.343	.378	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.035	.063	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.665**	.558**	.691**	1	.548**	.252	.384*	.399	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.002	.179	.036	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.679**	.704**	.595**	.548**	1	.455	.500**	.557**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002		.012	.005	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.437*	.462*	.387*	.252	.455	1	.617**	.444	.655**
	Sig. (2-tailed)	.016	.010	.035	.179	.012		.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.391*	.402*	.343	.384*	.500**	.617**	1	.654**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.033	.028	.063	.036	.005	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	.449	.554**	.378	.399	.557**	.444	.654**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.040	.029	.001	.014	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.845**	.833**	.773**	.750**	.832**	.655**	.695**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	total
x2.1 Pearson Correlation	1	.430	.310	.342	.559**	.427*	.338	.419	.657**
Sig. (2-tailed)		.018	.096	.065	.001	.019	.068	.021	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2 Pearson Correlation	.430	1	.578**	.641**	.378*	.518**	.337	.377*	.734**
Sig. (2-tailed)	.018		.001	.000	.039	.003	.069	.040	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3 Pearson Correlation	.310	.578**	1	.605**	.334	.286	.304	.405*	.674**
Sig. (2-tailed)	.096	.001		.000	.071	.126	.102	.026	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4 Pearson Correlation	.342	.641**	.605**	1	.524**	.400	.467**	.283	.778**
Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000		.003	.029	.009	.130	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.5 Pearson Correlation	.559**	.378*	.334	.524**	1	.632**	.687**	.420	.802**
Sig. (2-tailed)	.001	.039	.071	.003		.000	.000	.021	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6 Pearson Correlation	.427*	.518**	.286	.400	.632**	1	.539**	.392	.712**
Sig. (2-tailed)	.019	.003	.126	.029	.000		.002	.032	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7 Pearson Correlation	.338	.337	.304	.467**	.687**	.539**	1	.382	.717**
Sig. (2-tailed)	.068	.069	.102	.009	.000	.002		.037	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.8 Pearson Correlation	.419	.377*	.405*	.283	.420	.392	.382	1	.627**
Sig. (2-tailed)	.021	.040	.026	.130	.021	.032	.037		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total Pearson Correlation	.657**	.734**	.674**	.778**	.802**	.712**	.717**	.627**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	total
Y.1 Pearson Correlation	1	.519**	.531**	.656**	.561**	.506**	.473**	.323	.768**
Sig. (2-tailed)		.003	.003	.000	.001	.004	.008	.081	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.519**	1	.457**	.456**	.580**	.606**	.480**	.134	.683**
Sig. (2-tailed)	.003		.011	.011	.001	.000	.007	.481	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.531**	.457**	1	.546**	.582**	.490**	.281	.076	.676**
Sig. (2-tailed)	.003	.011		.002	.001	.006	.133	.689	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	.656**	.456**	.546**	1	.563**	.732**	.705**	.458	.860**
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.002		.001	.000	.000	.011	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	.561**	.580**	.582**	.563**	1	.695**	.533**	.252	.795**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001		.000	.002	.180	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	.506**	.606**	.490**	.732**	.695**	1	.796**	.557**	.884**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.006	.000	.000		.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	.473**	.480**	.281	.705**	.533**	.796**	1	.598**	.799**
Sig. (2-tailed)	.008	.007	.133	.000	.002	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	.323	.134	.076	.458	.252	.557**	.598**	1	.553**
Sig. (2-tailed)	.081	.481	.689	.011	.180	.001	.000		.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total Pearson Correlation	.768**	.683**	.676**	.860**	.795**	.884**	.799**	.553**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Lampiran 3
Hasil Uji Sampel
Gaya Kepemimpinan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total X1
1	5	5	4	5	4	5	5	4	37
2	5	5	5	4	5	5	5	4	38
3	5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	5	4	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	4	39
7	5	4	5	5	4	5	5	5	38
8	5	5	5	4	5	4	5	4	37
9	5	5	4	5	4	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	5	4	4	38
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	5	5	4	5	4	4	5	36
13	5	5	5	5	5	5	5	4	39
14	5	4	5	5	5	5	5	5	39
15	4	5	5	5	5	5	5	4	38
16	5	4	5	5	5	4	5	3	36
17	5	4	5	5	4	5	4	5	37
18	5	5	5	5	5	4	4	5	38
19	5	4	5	4	5	5	5	5	38
20	4	4	4	5	5	5	5	5	37
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	5	5	5	4	5	4	5	37
23	5	5	4	5	4	5	5	4	37
24	4	5	5	4	5	5	5	5	38
25	4	5	4	5	5	5	4	5	37
26	5	5	5	4	5	5	5	4	38
27	4	4	5	5	5	5	4	5	37
28	5	5	5	5	4	5	5	4	38
29	5	5	4	5	5	5	5	5	39
30	5	5	5	4	5	5	4	4	37

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

**Hasil Uji Sampel
Disiplin Kerja**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total X2
1	4	4	4	5	3	5	5	5	35
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	5	5	5	5	3	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	3	4	4	4	4	3	30
6	4	3	3	3	4	4	4	4	29
7	5	5	5	5	4	4	5	5	38
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39
9	4	3	3	4	4	4	4	4	30
10	4	4	4	5	4	5	5	5	36
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	3	5	5	5	34
14	4	5	4	4	5	5	4	5	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31
17	5	5	4	5	4	4	4	4	35
18	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	4	4	4	5	4	5	5	5	36
20	4	4	4	5	5	5	4	5	36
21	5	4	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34
23	4	5	4	4	5	4	4	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33
26	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	5	4	4	4	4	4	4	3	32
28	4	4	4	4	4	4	4	5	33
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

**Hasil Uji Sampel
Kinerja Karyawan**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total Y
1	5	4	4	4	5	5	5	5	37
2	4	3	3	3	3	3	4	4	27
3	4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	4	5	5	5	5	35
6	3	3	3	4	4	3	4	4	28
7	5	5	5	4	5	4	5	5	38
8	5	4	4	4	5	5	5	5	37
9	4	4	4	4	4	3	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	3	4	4	4	4	4	3	31
14	4	5	5	4	3	5	5	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	4	4	4	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	4	4	5	4	4	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	5	5	5	4	4	4	4	35
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	4	4	4	4	4	5	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	3	3	4	4	4	4	30
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	4	4	4	4	4	4	5	4	33
28	5	4	4	4	5	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Lampiran 4
Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji/Penghasilan	Status Perkawinan
1	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
2	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
3	Perempuan	25-50	SMA/SMK	6-10 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
4	Perempuan	25-50	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Kawin
5	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
6	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
7	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
8	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
9	Laki-Laki	20-25	SD	6-10 tahun	1-2 juta	Cerai
10	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
11	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
12	Perempuan	<20	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
13	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
14	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
15	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
16	Perempuan	25-50	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
17	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
18	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
19	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
20	Laki-Laki	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
21	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	6-10 juta	Belum Kawin
22	Laki-Laki	20-25	Sarjana/Diploma	6-10 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
23	Perempuan	20-25	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum Kawin
24	Perempuan	20-25	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Kawin

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji/Penghasilan	Status Perkawinan
25	Perempuan	20-25 tahun	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin
26	Laki-laki	20-25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin
27	Perempuan	20-25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin
28	Perempuan	20-25 tahun	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin
29	Perempuan	20-25 tahun	Sarjana/Diploma	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin
30	Laki-laki	20-25 tahun	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Belum kawin

Sumber: SPSS Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Lampiran 5
R tabel

Derajat Bebas (db)	Taraf Nyata ()	
	5% = 0,05	1% = 0,01
1	0,997	1,000
2	0,950	0,990
3	0,878	0,959
4	0,811	0,917
5	0,754	0,874
6	0,707	0,834
7	0,666	0,798
8	0,632	0,765
9	0,602	0,735
10	0,576	0,708
11	0,553	0,684
12	0,532	0,661
13	0,514	0,641
14	0,497	0,623
15	0,482	0,606
16	0,468	0,590
17	0,456	0,575
18	0,444	0,561
19	0,433	0,549
20	0,423	0,537
21	0,413	0,526
22	0,404	0,515
23	0,396	0,505
24	0,388	0,496
25	0,381	0,487
26	0,374	0,478
27	0,367	0,470
28	0,361	0,463
29	0,355	0,456
30	0,349	0,449
35	0,325	0,418
40	0,304	0,393
45	0,288	0,372
50	0,278	0,354
60	0,250	0,325
70	0,232	0,302
80	0,217	0,283
90	0,205	0,267
100	0,195	0,254
125	0,174	0,223
150	0,159	0,208
200	0,138	0,181
300	0,113	0,148
400	0,098	0,128
500	0,088	0,115

Sumber: Dedy Mulyadi, 2015

Lampiran 6
F tabel

V ₂	V ₁								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4052,181	4999,500	5403,352	5624,583	5763,650	5858,986	5928,356	5981,070	6022,473
2	98,503	99,000	99,166	99,249	99,299	99,333	99,356	99,374	99,388
3	34,116	30,817	29,457	28,710	28,237	27,911	27,672	27,489	27,345
4	21,198	18,000	16,694	15,977	15,522	15,207	14,976	14,799	14,659
5	16,258	13,274	12,060	11,392	10,967	10,672	10,456	10,289	10,158
6	13,745	10,925	9,780	9,148	8,746	8,466	8,260	8,102	7,976
7	12,246	9,547	8,451	7,847	7,460	7,191	6,993	6,840	6,719
8	11,259	8,649	7,591	7,006	6,632	6,371	6,178	6,029	5,911
9	10,561	8,022	6,992	6,422	6,057	5,802	5,613	5,467	5,351
10	10,044	7,559	6,552	5,994	5,636	5,386	5,200	5,057	4,942
11	9,646	7,206	6,217	5,668	5,316	5,069	4,886	4,744	4,632
12	9,330	6,927	5,953	5,412	5,064	4,821	4,640	4,499	4,388
13	9,074	6,701	5,739	5,205	4,862	4,620	4,441	4,302	4,191
14	8,862	6,515	5,564	5,035	4,695	4,456	4,278	4,140	4,030
15	8,683	6,359	5,417	4,893	4,556	4,318	4,142	4,004	3,895
16	8,531	6,226	5,292	4,773	4,437	4,202	4,026	3,890	3,780
17	8,400	6,112	5,185	4,669	4,336	4,102	3,927	3,791	3,682
18	8,285	6,013	5,092	4,579	4,248	4,015	3,841	3,705	3,597
19	8,185	5,926	5,010	4,500	4,171	3,939	3,765	3,631	3,523
20	8,096	5,849	4,938	4,431	4,103	3,871	3,699	3,564	3,457
21	8,017	5,780	4,874	4,369	4,042	3,812	3,640	3,506	3,398
22	7,945	5,719	4,817	4,313	3,988	3,758	3,587	3,453	3,346
23	7,881	5,664	4,765	4,264	3,939	3,710	3,539	3,406	3,299
24	7,823	5,614	4,718	4,218	3,895	3,667	3,496	3,363	3,256
25	7,770	5,568	4,675	4,177	3,855	3,627	3,457	3,324	3,217
26	7,721	5,526	4,637	4,140	3,818	3,591	3,421	3,288	3,182
27	7,677	5,488	4,601	4,106	3,785	3,558	3,388	3,256	3,149
28	7,636	5,453	4,568	4,074	3,754	3,528	3,358	3,226	3,120
29	7,598	5,420	4,538	4,045	3,725	3,499	3,330	3,198	3,092
30	7,562	5,390	4,510	4,018	3,699	3,473	3,304	3,173	3,067
40	7,314	5,179	4,313	3,828	3,514	3,291	3,124	2,993	2,888
50	7,171	5,057	4,199	3,720	3,408	3,186	3,020	2,890	2,785
60	7,077	4,977	4,126	3,649	3,339	3,119	2,953	2,823	2,718
90	6,925	4,849	4,007	3,535	3,228	3,009	2,845	2,715	2,611
120	6,851	4,787	3,949	3,480	3,174	2,956	2,792	2,663	2,559
Infinitive	6,635	4,605	3,782	3,319	3,017	2,802	2,639	2,511	2,407

Sumber: Dedy Mulyadi, 2015

Lampiran 7
T tabel

Derajat Bebas (v)					
	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626
110	1,289	1,659	1,982	2,361	2,621
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
130	1,288	1,657	1,978	2,355	2,614
140	1,288	1,656	1,977	2,353	2,611
Infinite	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber: Dedy Mulyadi, 2015