

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA  
INDONESIA Tbk CABANG PALOPO KECAMATAN WARU  
TIMUR**

Disusun dan diajukan oleh

**Nur Intan Katu**  
**201620144**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 27 Agustus 2020

Pembimbing I



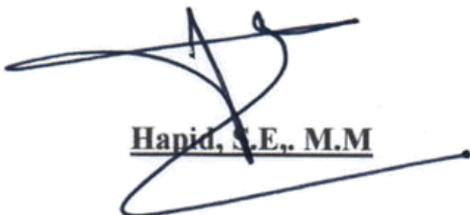
**Indra Kusdianto, S.E., M.M.**

Pembimbing II



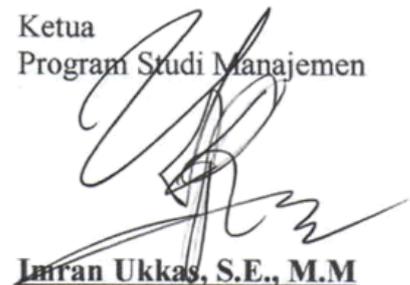
**Ketut Patra, S.E.M.Si**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo



**Hapid, S.E., M.M**

Ketua  
Program Studi Manajemen



**Imran Ukas, S.E., M.M**

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA  
INDONESIA Tbk CABANG PALOPO KECAMATAN WARU  
TIMUR**

Disusun dan diajukan oleh

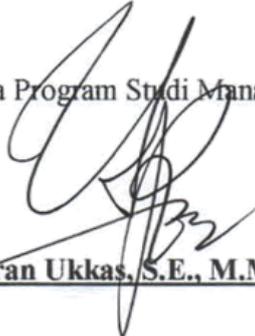
**Nur Intan Katu**  
**201620144**

Telah dipertahankan dalam ujian Skripsi pada tanggal 27 Agustus 2020 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.

**Susunan Dewan Penguji**

1. Penguji : Indra Kusdianto,SE, MM (.....) 
2. Penguji : Dr. Salju,SE, MM (.....) 
3. Penguji : Muhammad Ikbal,SE, MSi (.....) 

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Imran Ukas, S.E., M.M.**

## SURAT PERNYATAAN ORISINIL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : NUR INTAN KATU

NIM : 201620144

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA  
INDONESIA Tbk CABANG PALOPO KECAMATAN WARU TIMUR**

Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat secara keseluruhan atau sebagian dari skripsi dan karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan Saya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Palopo, 25 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan

  
NUR INTAN KATU  
NIM. 201620144

NUR INTAN KATU

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERH...

Sources Overview

21%

OVERALL SIMILARITY

Rank	Source	Similarity
1	www.scribd.com INTERNET	3%
2	docplayer.info INTERNET	2%
3	fr.scribd.com INTERNET	2%
4	id.123dok.com INTERNET	1%
5	media.neliti.com INTERNET	1%
6	etheses.uh-malang.ac.id INTERNET	1%
7	eprints.umg.ac.id INTERNET	<1%
8	ojs.unikom.ac.id INTERNET	<1%
9	eprints.undip.ac.id INTERNET	<1%
10	digilib.uin-suka.ac.id INTERNET	<1%
11	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
12	www.coursehero.com INTERNET	<1%
13	sinodebkpn.wordpress.com INTERNET	<1%
14	journal.stiem.ac.id INTERNET	<1%
15	simkl.lumpkediri.ac.id INTERNET	<1%
16	alfamidku.com INTERNET	<1%
17	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%
18	conference.binedarma.ac.id INTERNET	<1%



19	jom.unpak.ac.id	INTERNET	<1%
20	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
21	docobook.com	INTERNET	<1%
22	repository.pelitabangsa.ac.id	INTERNET	<1%
23	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
24	1skripsi.blogspot.com	INTERNET	<1%
25	irvanmudasaputra.blogspot.com	INTERNET	<1%
26	eprints.umm.ac.id	INTERNET	<1%
27	www.hockeycomputindo.com	INTERNET	<1%
28	www.neliti.com	INTERNET	<1%
29	issuu.com	INTERNET	<1%

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 30 words).

**Excluded sources:**

- None

## **PRAKATA**

Segala puji dan syukur penulis hadapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur”**. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 Universitas Muhammadiyah Palopo.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua serta keluarga besar saya tercinta yang selalu memberikan motivasi, dukungan, serta doa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
2. Bapak Indra Kusdianto, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pertama yang telah mengorbankan waktunya, tenaga serta pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak I Ketut Patra, S.E., Msi. selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktunya, tenaga serta pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hapid, S.E., MM. selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palopo.

5. Bapak Imran Ukkas, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo.
6. Bapak Dr. Salju, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo.
7. Karyawan Alfamidi Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur atas pengertiannya yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Sahabat-sahabatku dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa prodi manajemen kelas B angkatan 2016, khususnya konsentrasi SDM.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih kurang sempurna sehingga kepada pembaca kiranya dapat memberikan saran yang sifatnya membangun agar kekurangan yang ada dapat diperbaiki.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dimasa yang akan datang. Amin

Palopo, 25 Agustus 2020

NUR INTAN KATU  
NIM. 201620144

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### 1. Data Pribadi

- a. Nama Lengkap : Nur Intan Katu
- b. Tempat/Tanggal Lahir : Sukamukti, 26 Juni 1998
- c. Agama : Islam
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Alamat Rumah : Songka, Perumahan Zarindah Blok B1.23
- f. No Hp/WA : 082291599074

### 2. Nama/Pekerjaan Orang Tua

- a. Ayah : Nurdin Katu (Alm)/ Pensiunan TNI AD
- b. Ibu : Sustiyah/ Wiraswasta

### 3. Riwayat Pendidikan

- a. SDN 77 Palopo : Tahun Lulus 2010
- b. MTsN Model Palopo : Tahun Lulus 2013
- c. SMAN 3 Palopo : Tahun Lulus 2016

### 4. Pengalaman Pekerjaan : Kasir di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>INTISARI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan .....	7
2.1.2 Disiplin Kerja .....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.2. Penelitian Terdahulu .....	24
2.3. Kerangka Konseptual .....	29
2.4. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1. Desain Penelitian .....	31
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4. Populasi dan Sampel.....	34
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6. Metode Analisis Data .....	35
3.7. Definisi Operasional .....	38

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi Misi.....	43
4.1.3 Nilai- Nilai Perusahaan.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1. Karakteristik Responden.....	49
4.2.2. Uji Instrumen.....	52
4.2.2.1 Uji Validitas.....	52
4.2.2.2 Uji Relibilitas.....	54
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.2.4 Koefisien Determinasi.....	57
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	58
4.2.4.1 Uji T.....	58
4.2.4.2 Uji F.....	60
4.3 Pembahasan.....	62
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>65</b>
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3 Implikasi.....	66
5.4 Saran.....	67
 <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	 <b>68</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	24
<b>Tabel 4.1</b>	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
<b>Tabel 4.2</b>	Responden Berdasarkan Usia.....	50
<b>Tabel 4.3</b>	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
<b>Tabel 4.4</b>	Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	51
<b>Tabel 4.5</b>	Hasil Uji Validitas .....	53
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji T .....	59
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji F .....	61
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	58

## Daftar Gambar

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	29
<b>Gambar 3.1</b> Desain Penelitian .....	32
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b>	Surat Izin Penelitian .....	72
<b>Lampiran II</b>	Kuesioner .....	73
<b>Lampiran III</b>	Uji Validitas .....	79
<b>Lampiran IV</b>	Uji Reliabilitas .....	83
<b>Lampiran V</b>	Uji Regresi Linier Berganda .....	85
<b>Lampiran VI</b>	Tabulasi Data .....	87

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,288 atau 28,8 persen, artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,8 persen terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya ( $100\% - 28,8\% = 71,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether leadership style and work discipline have an effect on employee performance at PT. Midi Utama Indonesia Tbk Palopo Branch, Wara Timur District. The sample in this study amounted to 40 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is no positive and significant influence between leadership style on employee performance. Then the work discipline variable has a positive and significant influence on the performance of the employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk Palopo Branch, Wara Timur District. Meanwhile, simultaneously leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The value of Adjusted R Square ( $R^2$ ) obtained is 0.288 or 28.8 percent, meaning that the variable leadership style and work discipline has an influence of 28.8 percent on the employee performance variable while the rest ( $100\% - 28.8\% = 71, 2\%$ ) influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *leadership style, work discipline, employee performance*



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era masa kini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang sangat cepat di mana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan di sesuaikan dengan perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan maupun organisasi pasti akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut serta melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian aset yang berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan tersebut, karena dengan adanya keahlian dan keterampilan manusia, operasional perusahaan dapat berjalan sesuai yang diinginkan dan menciptakan persaingan kerja yang kompetitif.

Dalam permasalahan ini, kepemimpinan berperan penting sebagai aspek manajerial yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Operasional perusahaan sangat bergantung pada seberapa besar usaha pemimpin dalam mengelola, memberi arahan, membuat keputusan, dan mengkoordinasi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan prosedur yang sudah ditetapkan. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menentukan tipe gaya kepemimpinan agar sesuai dengan cita-cita perusahaan, pekerjaan serta bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat tentu saja sangat di harapkan bisa mengendalikan sikap dalam bekerja dan menyesuaikannya agar kinerja dapat meningkat. Salah satu bentuk sikap karyawan dalam bekerja yang di harapkan bisa mendorong kinerja yang baik, salah satunya adalah sikap disiplin kerja. Hal tersebut sangat perlu di perhatikan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sikap disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang bisa di lihat dari tanggung jawab karyawan dalam ketepatan waktu bekerja hingga kontribusi yang di hasilkan.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail dan saat ini menjadi salah satu perusahaan yang perkembangannya cukup pesat di daerah-daerah. Perusahaan ini merupakan operator jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, Lawson dan Alfasupermarket yang didirikan pada bulan juni 2007. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dan sikap disiplin kerja karyawan sangat di butuhkan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur, agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan tersebut secara optimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini, tentunya harus didukung dengan sikap disiplin kerja oleh karyawan itu sendiri.

Sikap Disiplin kerja di suatu perusahaan bertujuan untuk memberi arahan perilaku karyawan dengan kebijakan dan peraturan yang di buat untuk mencapai visi dan misi perusahaannya. Sikap Disiplin kerja yang di lakukan oleh karyawan sangat bergantung pada keberhasilan seseorang dalam memimpin , artinya seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi karyawan dalam bekerja karena

bawahan akan meniru apa yang sering dikerjakan oleh seorang pemimpin dalam bekerja. Bisa dikatakan bahwa gaya ataupun sikap seseorang dalam memimpin menjadi salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk menyadari pentingnya sikap disiplin dalam bekerja, selain itu juga dapat menghindari karyawan dari sikap kerja yang kurang baik agar tidak menghalangi perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin yang ada di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur juga perlu di perhatikan secara penuh oleh atasan. Tidak gampang bagi seorang pemimpin untuk membangun sikap disiplin kerja kepada karyawannya. Dengan adanya permasalahan tersebut di sinilah di tuntutan peran seorang pemimpin dalam mengkoordinasi, membimbing, serta mengarahkan karyawan sehingga bisa menciptakan sikap kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target penjualan tercapai secara optimal.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka bisa di rumuskan permasalahan sebagai berikut

1. Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak di bidang retail dan pelayanan jasa, serta diharapkan juga sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Manfaat bagi penulis

Sebagai bahan tambahan saran serta pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur

#### 2. Manfaat bagi tempat penelitian

Bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur dalam melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk prestasi kerja kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktifitas mereka yang dengan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai produktivitas perusahaan dalam pencapaian target perusahaan

#### 3. Manfaat bagi almamater

Bisa di jadikan sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang di gunakan adalah sebagai berikut

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Terdiri atas Landasan Teori tentang Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja, Kinerja Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis. .

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Terdiri atas Desain Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data, dan Defenisi Operasional.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini memaparkan kesimpulan hasil penelitian yang dijelaskan dengan singkat, tepat, dan terkait langsung dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta saran yang dibuat berdasarkan hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di suatu perusahaan. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi memegang peranan penting di dalam manajemen.

Thoah (2010:303) mendefinisikan Gaya kepemimpinan merupakan sebuah teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap maupun tingkah laku orang lain. Dari teknik kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk di gunakan seorang pemimpin dalam memimpin bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah norma tingkah laku yang di gunakan oleh seseorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi sikap atau tingkah laku orang lain atau bawahannya. Dalam hal ini usaha menyesuaikan pemahaman di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting posisinya.

Rivai (2014:42) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan adalah gabungan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar target perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dan strategi yang disukai dan sering di implementasikan oleh seorang pemimpin.

Sarlito (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hasibuan (2016:13) menyatakan bahwa, pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenangannya dalam memimpin untuk memberi arahan kepada orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan petunjuk untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Mujiatun (2011) menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin

Berdasarkan penjelasan diatas maka kesimpulannya gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.1.1. Tipe/macam Gaya Kepemimpinan**

Veitzhal Rivai (2014:2-3) tipologi pemimpin adalah sebagai berikut

##### **1. Tipe pemimpin yang otokratis**

Pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

- a. menganggap organisasi sebagai milik pribadi.

- b. menganggap bawahan hanya sekedar sebagai alat
- c. sukar menerima apresiasi, komentar, saran, dan pendapat.
- d. Sangat bergantung pada kekuasaan formalnya.
- e. dalam tindakan pergerakannya sesekali mempergunakan pendekatan yang berunsur menekan dan sifatnya menghukum

## 2. Tipe pemimpin yang militeristik

Pemimpin militeristik mempunyai perbedaan dengan pemimpin modern. Seorang pemimpin militeristik merupakan seorang pemimpin yang mempunyai berbagai macam sifat sebagai berikut:

- a. Dalam mengarahkan bawahannya cenderung dengan sistem komando
- b. Dalam mengarahkan bawahannya senang menggantungkan pada pangkat dan jabatan.
- c. Suka pada formalitas yang berlebihan
- d. Menuntut sikap yang taat dan patuh yang tinggi dari bawahan.
- e. Sulit menerima komentar atau saran dari bawahannya.
- f. Menyukai kegiatan upacara dalam berbagai kegiatan

## 3. Tipe kepemimpinan yang paternalistik

- a. Memandang individu sebagai makhluk yang tidak dewasa.
- b. Bersikap rela melindungi.
- c. Kurang memmberikan peluang kepada bawahannya dalam pengambilan keputusan.
- d. Kurang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil gagasan maupun ide

e. Kurang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan ide dan kreatifitasnya

f. Sering bersikap mahu tahu.

#### 4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Sampai saat ini para ahli belum menentukan penyebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Lazimnya bahwa pemimpin yang seperti itu memiliki daya pikat yang sangat besar dan karena itu pada umumnya memiliki pengikut yang jumlahnya lumayan banyak, walaupun para pengikut tersebut tidak bisa juga menjelaskan alasan menjadi pengikut pemimpin itu.

#### 5. Tipe kepemimpinan yang demokratis

Pegetahuan mengenai kepemimpinan sudah memberi bukti bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat bagi organisasi di era masa kini. Hal tersebut berlangsung sebab tipe kepemimpinan tersebut mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

a. Dalam proses mengarahkan bawahannya selalu didasarkan dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang paling mulia di dunia.

b. Selalu berupaya mensinkronisasikan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi

c. Senang menerima masukan, pendapat, serta kritik dari bawahannya, memprioritaskan kerja sama untuk mencapai sebuah tujuan

d. Ikhlas memberikan kebebasan yang luas kepada bawahannya untuk melakukan kesalahan kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi

berbuat kesalahannya yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- e. Selalu berupaya untuk menjadikan bawahannya lebih berkembang dan maju daripada dirinya
- f. Berusaha mengembangkan kompetensi diri sebagai pemimpin.

#### **2.1.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Veitzhal, Rivai (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya harus bisa dan mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan di bagi kedalam lima indikator, yaitu

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
  - a. Membangun kerja sama serta hubungan yang baik dengan bawahan dalam mealkasanakn tugas yang sudah menjadi tanggung jawab
  - b. Kompetensi seorang pemimpin dalam mendorong bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
  - a. Bisa menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan
  - b. Bisa mengerjakan tugas tepat pada waktunya
  - c. Datang tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang efektivitas
  - a. Mengambil keputusan dengan jalan berdiskusi dan bertukar pikiran
  - b. Mampu mengatasi masalah secara tepat
  - c. Bisa dalam memiliki masalah yang terjadi pada pekerjaan

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
  - a. Sanggup untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas,yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
  - b. Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah di tentukan
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
  - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditanda tangani sendiri dan mana yang harus secara kelompok.
  - b. Memberikan bimbingan dan pengarahan dalam mengambil keputusan

### **2.1.1.3. Fungsi-Fungsi Pemimpin**

Menurut Pendapat Reza (2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok pemimpin antara lain:

#### 1. Fungsi instruktif

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah, waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya, dan dimana tempat mengerjakan perintah agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

#### 2. Fungsi konsultatif

Pemimpin bisa menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan jika pemimpin sedang berusaha menetapkan keputusan

yang memerlukan banyak pertimbangan serta berbagi dengan orang yang dipimpinnya.

### 3. Fungsi partisipasi

Ketika menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha menggerakkan orang yang dia pimpin, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota kelompok mempunyai peluang yang sama memperoleh kesempatan yang sama untuk terlibat dalam menjalankan kegiatan yang sudah ada didalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas pokok sesuai dengan posisi yang telah ditentukan.

### 4. Fungsi delegasi

Ketika menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan penyerahan tugas dan wewenang dalam upaya membuat keputusan. Fungsi delegasi yang sebenarnya ialah penyerahan kepercayaan seorang pemimpin kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan sebab kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin bisa di wujudkan sendiri oleh seorang pemimpin tanpa ada campur tangan bawahannya.

### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur dan mengarahkan bawahannya dengan mengkoordinasi aktivitas yang efektif sehingga bisa memaksimalkan tujuan yang ingin di capai. Dalam menjalankan fungsi pengendalian, pemimpin bisa mewujudkan melalui kegiatan pengarahan, bimbingan dan pengawasan.

Selanjutnya fungsi pemimpin menurut Wirawan (2014: 64-92) dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Menciptakan visi. Persyaratan seorang pemimpin adalah mempunyai visi.
2. Mengembangkan budaya organisasi.
3. Menciptakan sinergi. Tugas penting seorang pemimpin adalah menyatukan pengikutnya serta menggerakkan mereka dalam mencapai tujuan bersama
4. Menciptakan inovasi. Seorang pemimpin merupakan bagian yang berupaya dalam berinovasi.
5. Memotivasi para pengikut. Sebagian besar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi pengikutnya.
6. Memberdayakan pengikut. Para pemimpin mempunyai kompetensi untuk memberdayakan pengikut.
7. Mewakili sistem sosial. Seorang pemimpin mewakili sistem sosial/organisasi yang dipimpinnya.
8. Manajer konflik. Para pemimpin dan manajer selalu menghadapi masalah oleh sebab itu salah satu *skill* yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu manajemen konflik.
9. Membelajarkan organisasi. Pemimpin mempunyai tugas untuk memajukan organisasi beserta dengan anggotanya secara berkelanjutan dalam upaya menyeimbangkan dengan perkembangan masyarakat yang dilayani.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Davis dalam Mangkunegara (2011:129) menjelaskan disiplin kerja bisa dikatakan sebagai penerapan aspek manajerial agar memperkuat prinsip-prinsip dalam organisasi. Definisi disiplin biasa diartikan sebagai fungsi operasional yang kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan harus dilakukan secara terancang dan berkelanjutan. Disiplin harus mempunyai tujuan untuk mengoptimalkan kompetensi dan moral karyawan agar prestasi kerja dapat dicapai dengan maksimal.

Atmosudirjo dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menyatakan disiplin adalah wujud kepatuhan serta pengendalian diri untuk mentaati norma yang berlaku secara sadar, dan tanpa imbalan. Siswanto dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan disiplin merupakan bentuk perilaku mentaati, mematuhi serta menghormati aturan yang sudah berlaku baik aturan yang bersifat lisan maupun tulisan serta mampu untuk melakukannya dan tidak menolak di berhukuman ketika melanggar aturan yang sudah ditetapkan kepadanya.

Dermawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selanjutnya menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah media komunikasi yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang dalam mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

#### **2.1.2.1. Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk mengarahkan karyawan agar mentaati prinsip maupun aturan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Disiplin preventif mempunyai tujuan untuk mengkoordinasi serta membimbing karyawan agar disiplin dalam bekerja. Metode preventif ini bertujuan agar karyawan bisa menjaga serta memelihara dirinya terhadap aturan yang sudah ditentukan. Atasan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan kondisi yang disiplin preventif dalam lingkungan perusahaan. Disudut pandang lain, karyawan harus memahami kewajiban dan tanggung yang diberikan serta mentaati aturan yang sudah ditentukan.

Oleh sebab itu disiplin preventif adalah sebuah sistem yang mempunyai hubungan dengan kepentingan kerja dalam semua komponen yang ada dalam

sebuah perusahaan. Jika tatanan dalam sebuah organisasi baik, akan lebih mudah menerapkan sikap disiplin kerja dalam sebuah perusahaan.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu usaha mengarahkan karyawan untuk menyetujui sebuah peraturan agar konsisten untuk mentaati aturan yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan. Disiplin korektif memberi sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan dengan tujuan agar karyawan tersebut memperbaiki kesalahannya serta mentaati aturan yang sudah diberikan.

### 2.1.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dipantau dari jadwal masuk dan pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### 2. Taat terhadap aturan perusahaan

Tata tertib tentang etika dalam mengenakan pakaian dan perilaku atau sikap dalam lingkungan kerja.

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Diperlihatkan cara melakukan suatu pekerjaan, tugas serta tanggung jawab dan memiliki hubungan dengan elemen kerja yang lainnya.

### 2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Michael Armstrong dalam Abdullah (2014:199) mendefinisikan kinerja karyawan itu sebagai *“Performance management is a process which is*

*designed to improve organisational, team and individual performance and which is owned by line manager.*” Yang dapat di artikan bahwa manajemen kinerja merupakan proses bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kerja dilakukan bersama antara manager dan pegawai.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, adalah metode untuk dapat mengabungkan keinginan ketika meningkatkan kompetensi karyawan baik secara individu ataupun tim, guna mendukung tujuan strategis perusahaan.

pengalaman dan keunggulan serta waktu. Menurut Wilson (2012:231) bahwa “ kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan-pernyataan pekerjaan (*job requitmen*) “. Sedangkan Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance* , yang memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

### **2.1.3.1. Tujuan Kinerja Karyawan**

Beberapa tujuan dari manajemen kinerja yang dipaparkan oleh Abdullah (2014:199) antara lain yaitu;

- a. Mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan,
- b. Mengembangkan kinerja karyawan untuk memenuhi keinginan dengan berusaha membuat dan menambah ilmu, keahlian, dan kemampuan SDM berkontinue.
- c. Berusaha mencapai tingkat ekonomis dan evektifitas saat usaha yang diingkan.

d. Penilaian prestasi perorangan SDM, dan kelompok secara periodik

### **2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Bernardin dan Russel (2010) menyatakan ada 6 kinerja yang diperlukan untuk menilai kinerja karyawan

#### 1. Kualitas

Merupakan tahapan sampai mana hasil yang dilakukan mengarah pada tujuan yang diinginkan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan banyaknya atau jumlah suatu hal yang dihasilkan dari aktivitas kerja seperti jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

#### 3. Aktualitas

Merupakan sampai mana suatu tugas dikerjakan pada waktu yang sudah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi output lain.

#### 4. Efektivitas Biaya

Merupakan tahapan sampai mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dioptimalkan dalam mencapai hasil yang maksimal serta untuk mengurangi tingkat kerugian dari berbagai unit sumberdaya.

#### 5. Pengawasan Supervisor

Merupakan tahapan sampai mana seorang karyawan bisa melaksanakan tugas yang diberikan meskipun tanpa di kontrol dan diawasi oleh pimpinan untuk menghindari hal yang tidak diinginkan.

## 6. Dampak Antar Pribadi

Merupakan tahapan sampai mana karyawan menjaga martabat, reputasi perusahaan, kerja sama sesama rekan kerja.

### **2.1.3.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses yang adalah proses yang dijalankan organisasi untuk melatih atau menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Bangun (2012) menyatakan bahwa Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prsetasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Sugiono (2011) mengatakan ketika menilai prestasi atau kinerja seorang karyawan memerlukan kriteria yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memahami prestasi yang dimiliki karyawan sesungguhnya, berikut kriteria penilaian itu:

#### 1. Jumlah pekerjaan

Lamanya waktu yang digunakan oleh seseorang untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Memberi gambaran kualitas pekerjaan seseorang dari hasil yang sudah dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 3. Pengetahuan kerja

Merupakan standar kompetensi seseorang untuk belajar serta peluang untuk mempelajari konsep yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu

## 4. Perusahaan

Kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan bersama dengan *partner* kerja.

## 5. Kreativitas

Kemampuan untuk melakukan kreasi atau daya cipta baik dalam bentuk inovasi maupun ide yang diimplementasikan dengan tindakan baik untuk menciptakan konsep yg baru maupun menyelesaikan masalah yang muncul.

## 6. Keteguhan

Kesanggupan karyawan dalam hal absensi dikantor dan bisa diberi tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## 7. Semangat

Semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

## 8. Kualitas pribadi

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kerammatamahan, dan integritas pribadi.

Adapun Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Hasibuan (dalam Rosman, 2014) yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil kerja atau prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengankaryawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luarpekerjaan sehinggahasil pekerjaan akan semakin baik.

## 7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadiyang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain ataubawahannya untuk bekerja secara efektif.

## 8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai,memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, sertaberpenampilan sikap yang baik dan wajar

## 9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkankesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya

## 10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskanbermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunankebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

## 11. tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, serta perilaku kerjanya. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat harus dilakukan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	
1	Penulis (Tahun)	Azahraty (2018)
	Judul penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin
	Variabel penelitian	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)
	Metode penelitian	1. Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif. 2. Alat yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan uji T (Parsial) dan uji F (Simultan)
	Hasil penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan, Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan secara bersama-sama atau serempak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. MDPU

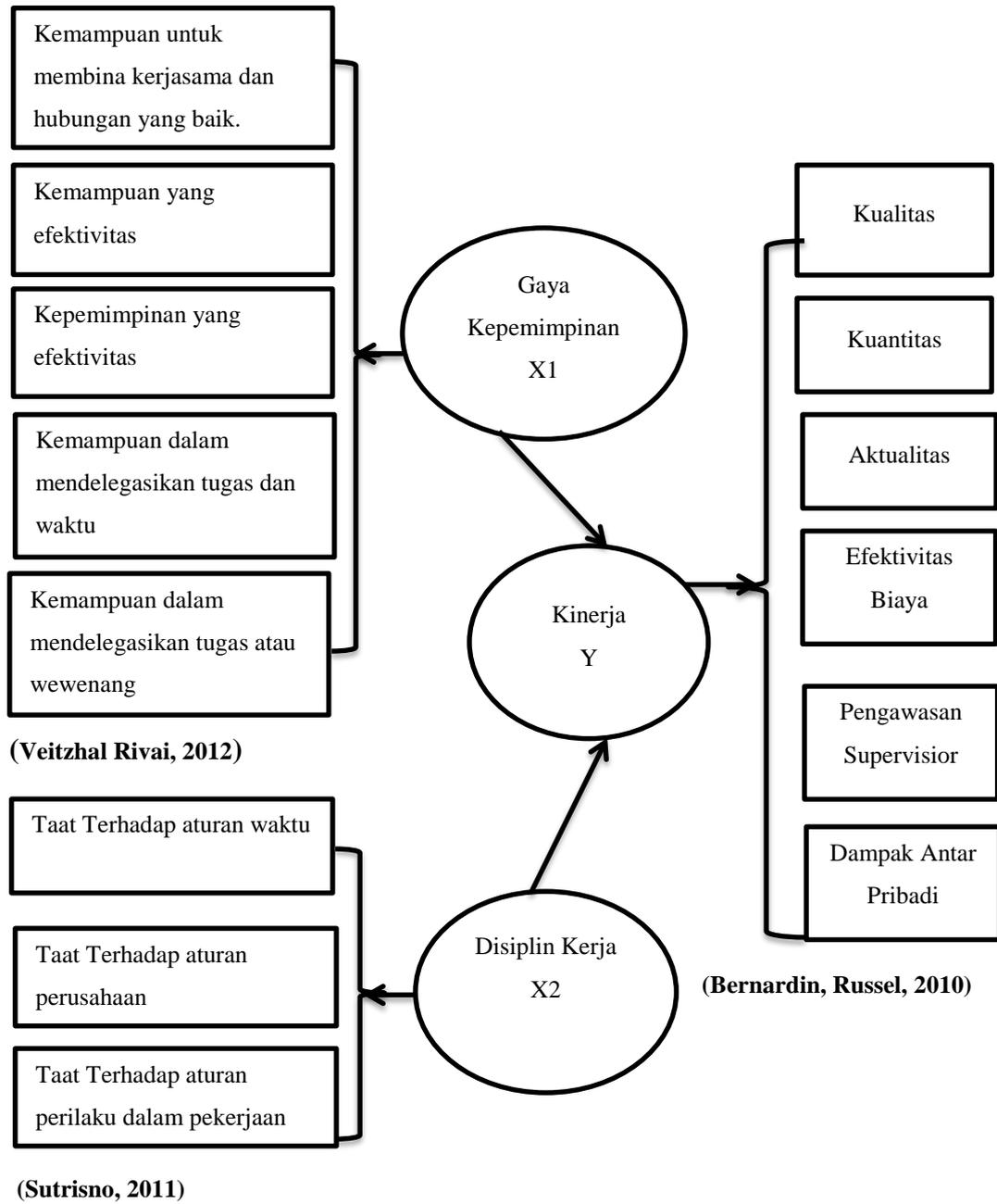
		Banjarmasin dengan taraf signifikan sebesar 0,000.
2	Penulis (Tahun)	Yubersius Tongo (2014)
	Judul penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara
	Variabel penelitian	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)
	Metode penelitian	Metode Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.
	Hasil penelitian	Berdasarkan uji statistik untuk koefisien regresi, gaya kepemimpinan tidak ada hubungan linear dengan kinerja, sedangkan disiplin kerja ada hubungan dengan kinerja dengan anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut..
3	Penulis (Tahun)	Yuni Rahmawati, Andi Muh Kumar LK (2017)
	Judul penelitian	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Propnex Surabaya.
	Variabel penelitian	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)
	Metode penelitian	1. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, 2. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dan metode kuantitatif 3. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik pengambilan sample dengan metod Probability sampling

	Hasil penelitian	Berdasarkan hasil uji F pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan tingkat signifikansi $<0.05$ yang berarti Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling besar mempengaruhi kinerja di PT. Propnex Surabaya adalah Gaya Kepemimpinan yang demokratis hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan demokratis yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain. Disiplin kerja bisa mempengaruhi kesadaran dan kepekaan seseorang pegawai menaati aturan serta norma sosial yang berlaku.
4	Penulis (Tahun)	Wisnu Saputra (2017)
	Judul penelitian	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.
	Variabel penelitian	-Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) -Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)
	Metode penelitian	1. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data yaitu analisis jalur 2. Metode teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji t, uji F, uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik.
	Hasil penelitian	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa -disiplin secara signifikan tidak dapat memediasi

		<p>hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</p> <p>-motivasi secara signifikan tidak dapat memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>-gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin</p> <p>-gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>-motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
5	Penulis (Tahun)	Any Isvandiari (2018)
	Judul penelitian	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.
	Variabel penelitian	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>
	Metode penelitian	<p>1. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling penuh</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda</p>
	Hasil penelitian	<p>1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif.</p>

6	Penulis (Tahun)	Zainal Arifudin (2017)
	Judul penelitian	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BANK Daerah Kabupaten Kediri.
	Variabel penelitian	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)
	Metode penelitian	1. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dengan kuesioner 2. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linier berganda.
	Hasil penelitian	1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri 3. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri

**2.3. Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.1**  
Kerangka Konseptual

## **2.4. Hipotesis**

Menurut Sugiono (2012:84) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

H2: Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

H3: Diduga bahwa Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

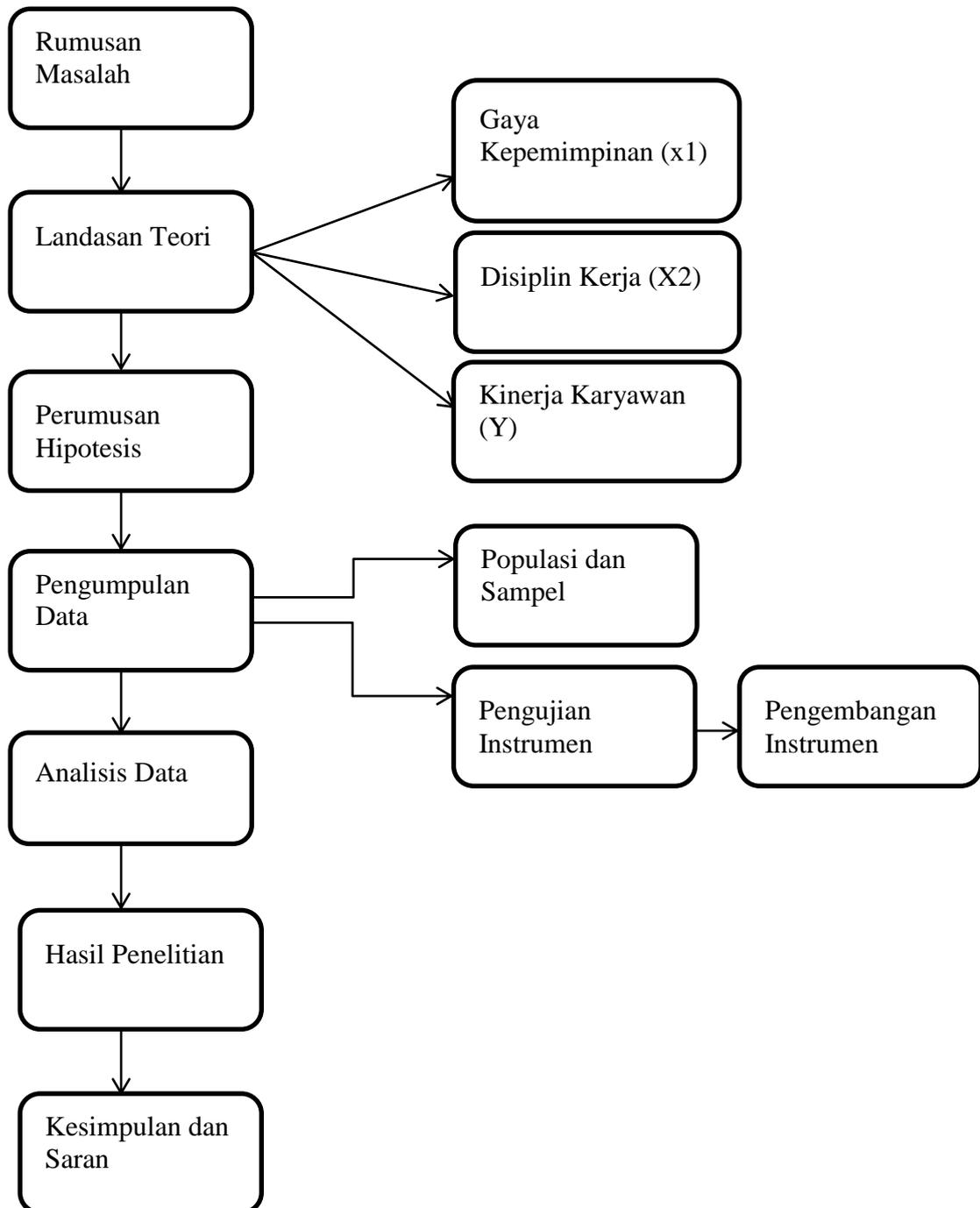
Berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama dan kedua adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel independen dan variabel yang ketiga adalah “Kinerja Karyawan” yang dijadikan sebagai variabel terikat atau dependen yang diberi simbol (Y).

Berlandaskan rumusan masalah yang telah ditentukan, sehingga pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Rancangan atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Menentukan masalah dan tujuan penelitian
2. Peneliti melakukan survei atau mengunjungi lokasi penelitian dengan tujuan untuk mengetahui lokasi dan melakukan pendekatan.
3. Menentukan konsep dan menggali kepustakaan tentang data yang akan diteliti.
4. Pengambilan sampel
5. Pembuatan Kuisisioner.
6. Pengolahan data.
7. Analisis data adalah aktivitas yang membutuhkan kecermatan peneliti untuk menganalisis data menggunakan teknik yang sesuai dengan jenis data.

8. Melaporkan hasil serta rangkuman dari penelitian yang di diberikan oleh penulis.



**Gambar 3.1**

Desain Penelitian

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian adalah dari segi unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh si peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisien waktu. Periode penelitian ini hendak dilakukan kurang lebih selama 2 bulan, dimulai pada bulan juni- juli 2020.

### **3.3. Jenis dan Sumber data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah karyawan serta informasi lain yang menopang penelitian ini.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **3.3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan secara langsung dari karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

### **3.3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur dalam bentuk literatur-literatur atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

## **3.4. Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Sugiono (2012) Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sugiono (2012) menyatakan sampel adalah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 40 orang. Sampel merupakan anggota dari total populasi yang sesuai dengan karakteristik dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini adalah sampel Jenuh dimana teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

## **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian adapun metode pengumpulan data yang diambil yaitu kuisisioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan metode memberi sebuah pertanyaan- pertanyaan tertulis kepada responden untuk agar dijawab. Sugiyono (2012:142) menyatakan kuesioner bisa dalam bentuk pertanyaan yang bersifat eksternal atau internal dan bisa diberikan secara langsung ataupun tidak langsung contohnya melalui kantor pos atau internet. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### **3.6. Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Sugiyono (2012:111) Uji validitas di gunakan untuk memperkirakan valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Kusioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengutarakan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas di lakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

##### **3.6.1.2 Uji Realibilitas**

Sugiyono (2012:111) Uji Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument,. Dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan di katakan tidak valid jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk memahami pengaruh antara variabel-variabel tersebut' dalam penelitian ini di gunakan alat regresi linier berganda. Regresi memperlihatkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain di mana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel kinerja dihubungkan dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut:

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

keterangan:

a	: Konstanta
$b_1 - b_2$	: Koefisien regresi/ parameter dari variabel
Y	: Kinerja Karyawan
$X_1$	: Gaya Kepemimpinan
$X_2$	: Disiplin Kerja
e	: Variabel Pengganggu (Tak dihitung)

### 3.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  Semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu gaya kepemimpinan, ( $X_2$ ) yaitu disiplin kerja adalah

besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **3.6.4.1 Uji t (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Rumus t hitung pada analisis regresi. Sugiyono (2014:250)

2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

#### **3.6.4.2 Uji F (Simultan)**

Priyatno (2011:258) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur .

$H_a$  : ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

- b. Menentukan  $F_{Tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(n-k-1)$  dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel  $X_1$   $X_2$ , terhadap  $Y$ .
- c. Menarik Kesimpulan

$H_0$  : ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur .

$H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak apabila  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  artinya tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur .

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi, mengontrol serta mengatur karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

### 3.7.2 Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Merupakan bentuk kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan wewenang, tanggung jawab serta perilaku dalam lingkungan kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

### 3.7.3 Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT.Midi Utama Indonesia Tbk**

Alfamidi adalah swalayan yang memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia. Alfamidi sendiri adalah salah satu swalayan yang dimiliki oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Sejarah dari perusahaan ini adalah bermula didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam *industry ritel* sejak tahun 1960, perseroan didirikan dengan nama PT. Midimart Utama, dengan gerai pertama Alfamidi di Jalan Garuda Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Alfamidi dikembangkan sebagai konsep supermarket mini, yang mencapai luas area penjualan 200 sampai 400 meter persegi dimana sekitar luasnya digunakan untuk memajang produk *fresh food* (buah, sayur, makanan beku). Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi produk-produk *fresh food*, seperti buah, sayuran, dan daging olahan makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat serta tidak di jumpai di gerai mini market yang sudah ada.

Alfamidi dengan tagline belanja puas harga hemat diposisikan dapat memberikan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dengan harga yang hemat. Alfamidi sebagai gerai komunitas berlokasi di

wilayah pemukiman agar dapat melayani dengan cepat dan mudah di jangkau masyarakat dari rumah.

Sebagai gerai komunitas, Alfamidi juga mengajak masyarakat sekitar untuk dapat berusaha berdagang dengan menempati area samping gerai Alfamidi. Pada akhir tahun 2007, perseroan memiliki 3 gerai Alfamidi di Jabodetabek dan 1 *Distribution Center* (DC) di Serpong. Dalam perkembangannya pada bulan April 2018 nama perseroan berubah menjadi PT. Midi Utama Indonesia.

Pada akhir tahun 2008 perseroan telah berhasil mengoperasikan *Distribution Center* (DC) di Surabaya dan mengoperasikan 60 gerai Alfamidi di Jabodetabek dan Surabaya. Pada tahun 2009, perseroan mengembangkan konsep *Convenience Store* dengan nama Alfaexpres dengan tagline cepat dan nyaman dimana konsepnya adalah mengutamakan kecepatan dan kenyamanan berbelanja pelanggan dalam memilih produk dan menyelesaikan produk dan transaksi pembayaran.

Pada akhir tahun 2009, perseroan telah mempunyai 2 *Distribution Center* (DC) dan mengoperasikan 121 gerai Alfamidi dan 35 Alfaexpres. Pada tahun 2010 perseroan mengoperasikan DC Bekasi, sehingga pada akhir tahun 2010 perseroan telah mempunyai 3 *Distribution Center* (DC) mengoperasikan 248 gerai Alfamidi dan 161 Alfaexpres. Tahun 2010 juga merupakan tonggak penting bagi perseroan dimana pada tanggal 30 november 2010, perseroan telah mencatatkan seluruh saham perseroan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode MIDI.

Pada tahun 2011, untuk menyempurnakan konsep gerai Alfaexpress, Perseroan menandatangani perjanjian *Master Lisence Agreement* (MLA) dengan Lawson Inc Jepang yang memberikan hak eksklusif bagi Perseroan untuk menggunakan dan bertindak sebagai *Sub-franchisor* atas *Trademark* dan *Knowhow* Lawson di wilayah Indonesia selama 25 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Sejalan dengan langkah strategi Perusahaan supaya tidak terjadi tumpang tindih antara format gerai yang ada, sejak bulan Maret 2015, gerai Alfaexpress sudah tidak beroperasi lagi.

Dinamika bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pertumbuhan segmen *Middle Market*. Oleh karena itu, Perseroan berupaya menyempurnakan konsep gerai Alfamidi dengan membentuk Alfamarket pada tahun 2015, sebagai jawaban atas peluang pasar yang masih terbuka luas serta upaya memaksimalkan perolehan laba usaha Perseroan.

Saat ini PT. Midi Utama Indonesia Tbk menjadi salah satu jaringan ritel yang mudah dijangkau masyarakat luas. Pada akhir 2015 jumlah gerai Perseroan mencapai 1.063 gerai yang terdiri dari 1.023 gerai Alfamidi, 2 gerai Alfamarket dan 38 gerai Lawson yang tersebar di beberapa pulau Indonesia meliputi pulau Jawa, Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi. Jaringan gerai tersebut terdiri dari gerai milik sendiri dan dalam bentuk kerjasama waralaba dengan pihak ketiga. Didukung lebih dari 17.547 karyawan, Perseroan melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia.

## **4.1.2 Visi Misi Perusahaan**

### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi jaringan retail yang menyatu dalam masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

### **4.1.2.2 Misi**

Misi PT. Midi Utama Indonesia Tbk adalah sebagai berikut:

1. Memberikan jaringan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan berkualitas yang terbaik.
2. Meningkatkan tingkah laku dan etika bisnis yang tertinggi.
3. Menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha
4. Membangun organisasi yang terpercaya, tersehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

## **4.1.3 Nilai-Nilai Perusahaan**

Nilai-nilai yang terdapat pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk adalah sebagai berikut:

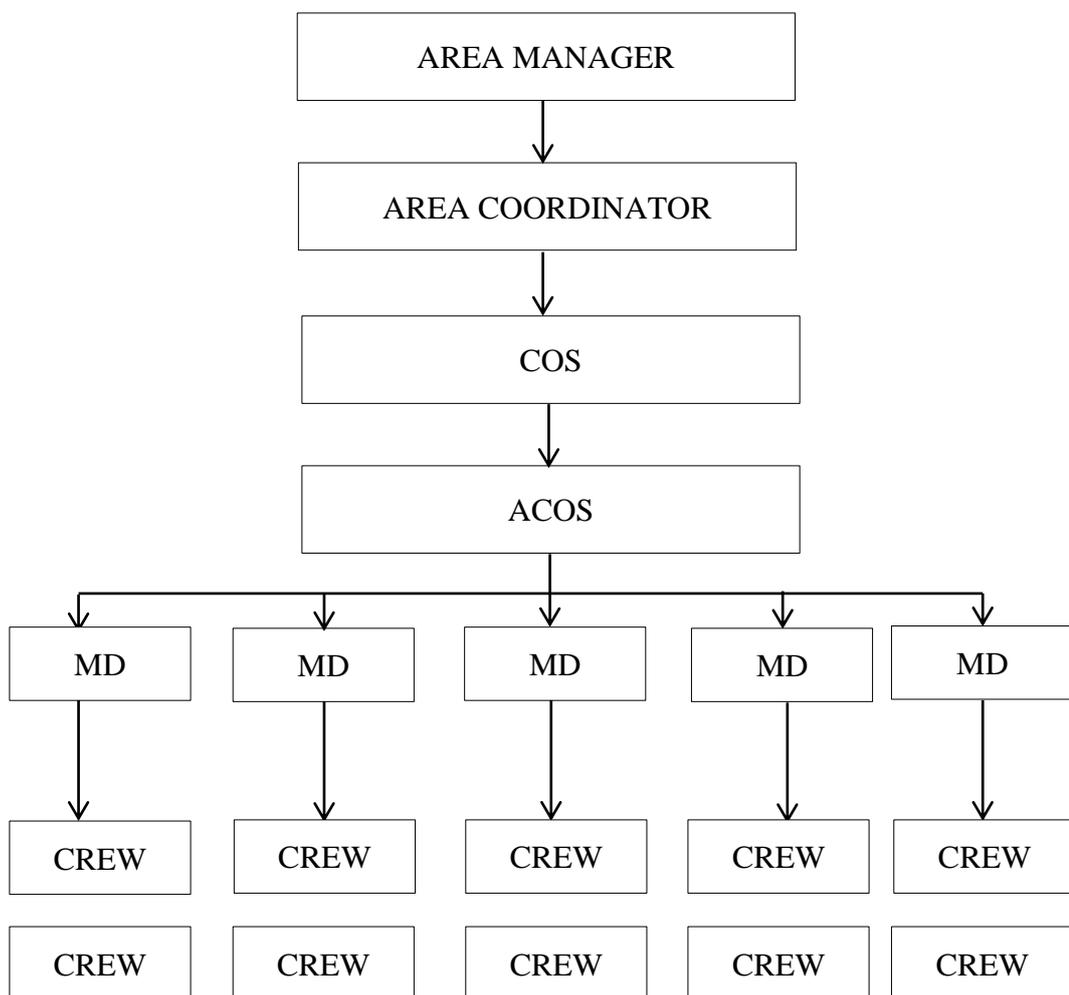
1. Integritas yang tinggi (*High integrity*)
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik (*Innovations for better improvements*)
3. Kualitas dan produktivitas yang tinggi (*Highest quality and productivity*)
4. Kerja sama tim (*Teamwork*)

5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik (*Customer's satisfaction through quality services*)

#### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Secara umum struktur organisasi pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang

Palopo Kecamatan Wara Timur dapat kita lihat pada gambar 4.1 dibawah ini



**Gambar 4.1**  
Struktur Organisasi

Adapun *jobdesk* atau tugas masing-masing jabatan ialah:

1. Area Manajer bertugas untuk mengolah dan memotivasi tim untuk meningkatkan penjualan dan memastikan efisiensi mengelola tingkat stok dan membuat keputusan kunci tentang pengendalian stok dan menganalisis angka penjualan dan peramalan volume penjualan di masa mendatang untuk memaksimalkan keuntungan.
2. Area Kordinator (*Supervisor*) bertugas untuk a) Melakukan *cheklist day to day* dan memonitor penataan barang, b) Proses penerimaan barang di ekspedisi dan pengecekan barang secara kualitas dan kuantitas, c) Penjualan yaitu mengawasi pelaksanaan 5 langkah menjual senyun sapa, d) Mengawasi proses penerimaan barang via DC pusat, mengevaluasi *performance* setiap konsinyasi (*over, under, sales*), menggalang program kerjasama dalam bentuk join promosi, e) Laporan menganalisis penjualan, produktivitas dan menganalisis *over* atau *under stock*, menganalisa daging *stock* umur barang.
3. Kepala Toko (*Cos*) bertugas untuk a) Memastikan setiap informasi dari *Area Coordinator* di laksanakan dengan baik oleh seluruh personil toko sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, b) Memastikan proses penerimaan barang dan administrasinya berjalan dengan baik dan lancar, c) Memastikan penanganan barang dagangan dan pendisplayannya di toko dan di gudang, sesuai standard yang telah di tetapkan perusahaan, d) Melaksanakan bongkar muat barang dagangan dan mobil *delivery* di toko, e) Mengawasi dan

memastikan bahwa *Stock Opname (SO)* dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai prosedur, f) Memastikan toko, gudang, mess, dan lingkungan sekitar dalam keadaan bersih dan rapi, g) Memastikan penyetoran uang hasil penjualan barang dagangan dengan cara menyetorkan ke *finance* cabang melalui kotak peluru pada mobil *delivery* DC berlangsung lancar dan sesuai prosedur, h) Memastikan pencegahan dan penanggulangan barang rusak dan barang hilang, i) Memastikan administrasi kasir sesuai prosedur yang di tetapkan, j) Memastikan pengecekan PB sesuai kebutuhan toko dan monitoring PKM (penetapan kualitas maksimum) toko efektif dan efisien, k) Memastikan pengoperasian dan perawatan makanan dan minuman siap saji dapat berjalan dengan baik, l) Membuat estimasi rencana dan realisasi anggaran kas toko serta mempertanggung jawabkan penggunaannya kepada atasan, m) Memastikan administrasi toko berlangsung sesuai prosedur yang di tetapkan perusahaan, n) Membina dan mengarahkan bahwa dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan serta mengontrol pelaksanaannya di toko, agar berjalan dengan sesuai standar yang ditetapkan, o) Menangani segala komplain pelanggan sesuai dengan standart prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan, p) Membina dan menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat di lingkungan toko wilayah kerja fungsi kepala toko, q) Membuat jadwal shift, libur dan cuti personil.

4. Asisten Kepala Toko (*Acos*) memiliki fungsi yaitu a) Berkoordinasi dengan bawahan dalam proses penerimaan barang dagangan dan administrasinya, b) Berkoordinasi dengan bawahan dalam memastikan penanganan barang

dagangan dan *ready to eat* dan *ready to drink* pendisplayannya di toko dan gudang, sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, c) Melaksanakan bongkar muat barang dan pengecekan barang dan serta mensortir *ready to eat* dan *ready to drink* pada mobil *delivery* di toko, d) Mengawasi dan memastikan bahwa *stock opname* (SO) dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai prosedur, e) Memastikan toko, mess, dan lingkungan sekitar dalam keadaan bersih dan rapi, f) Memastikan penyetoran uang hasil penjualan barang dagangan dengan cara menyetorkan ke *Finance* cabang melalui kotak peluru pada mobil *delivery* DC berlangsung lancar dan sesuai prosedur, g) Berkoordinasi dengan bawahan dalam pencegahan dan penangulangan barang rusak dan barang hilang, h) Memastikan administrasi kasir sesuai prosedur yang ditetapkan, i) Memastikan estimasi rencana dan realisasi anggaran kas toko serta mempertanggung jawabkan penggunaannya kepada atasan, j) Memastikan pengoperasian dan perawatan mesin makanan dan minuman siap saji dapat berjalan dengan baik, k) Memastikan administrasi toko berlangsung sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan, l) Memastikan seluruh barang dengan ada *price tag* dan POP seluruh *up date*, m) Berkoordinasi dengan bawahan dalam memastikan proses retur barang dagangan dan pengadministrasiannya berlangsung lancar sesuai prosedur yang ditetapkan, n) Berkoordinasi dengan bawahan dalam menyukseskan program promosi toko, sesuai prosedur yang ditetapkan oleh *departemen marketing*, o) Berkoordinasi dengan bawahan memastikan optimalisasi pelayanan pada pelanggan.

5. MD (*Merchandiser*) mempunyai tugas yang meliputi a) Bertanggung jawab pada shift dimana mereka masuk saat itu ( jika ada masalah apapun entah itu shift pagi, siang ,malam) orang pertama yang akan dicari kepala toko dan supervisor adalah Mdnya, b) Mengawasi dan memastikan bahwa *Stock Opname* (SO) dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai prosedur, c) Memastikan seluruh barang sudah dilengkapi dengan label harga, d) Memastikan administrasi toko sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, e) Melaksanakan bongkar muat barang dan pengecekan administrasi, f) Mendisplay barang dagangan, g) Memastikan penyetoran uang hasil penjualan barang dagangan dengan cara menyetorkan ke *Finance* cabang melalui kotak peluru pada mobil *delivery* DC berlangsung lancar dan sesuai prosedur.
6. Pramuniaga dan Kasir mempunyai tugas yang meliputi a) Memberikan pelayanan kepada pelanggan, b) Melaksanakan kebersihan, c) Memberikan sarana kerja yang di perlukan, d) Melakukan pengawasan dan pengecekan barang hilang, e) Menerima penitipan barang, f) Penurunan dan pengecekan barang dari DC, g) Pemajangan barang (*display*) dan pemenuhan dari gudang ke area penjualan, h) Persiapan retur barang, i) Informasi dan penawaran program promosi, j) Pengecekan harga, k) *Stock Opname*, l) Penyebaran leaflet, m) Informasi barang kosong kepada MD Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, n) Menilai hubungan baik dengan lingkungan sekitar toko.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini di tujukan kepada karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur yang berjumlah 40 orang. Dalam karakteristik responden akan diuraikan mengenai identitas responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Tingkat pendidikan dan Jabatan. Diharapkan dengan memperhatikan karakteristik responden, permasalahan Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variable dependen, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat tergambarkan lebih jelas. Berikut ini penyebaran responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.1, 4.2, 4.3 dan 4.4 .

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	24	60
2	Perempuan	16	40
Jumlah		40	100,0

(Sumber Data: PT. Midi Indonesia Tbk Cabang Palopo)

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 responden atau sekitar 60 persen dari keseluruhan jumlah responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 responden atau sekitar 40 persen dari keseluruhan jumlah responden. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan gambaran bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah lebih banyak di bandingkan responden perempuan.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Usia

No	Jenjang Usia (Tahun)	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	11-20	5	12,5
2	21-30	34	85
3	31-40	1	2,5
Jumlah		40	100,0

(Sumber Data: PT. Midi Indonesia Tbk Cabang Palopo)

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif dari 40 orang responden. Rentang usia 21 sampai 30 tampak mendominasi yakni sebanyak 34 responden atau sekitar 85 persen, diikuti rentang usia 11 sampai 20 yakni sebanyak 5 responden atau sekitar 12,5 persen, kemudian rentang usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 1 responden atau setara dengan 2,5 persen.

Dengan demikian dari gambaran keseluruhan usia responden yang berada pada rentang usia 20 sampai 30 tahun yang mendominasi karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	SMA	36	90
2	S1	4	10
Jumlah		40	100,0

(Sumber Data: PT. Midi Indonesia Tbk Cabang Palopo)

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden cukup variatif. Dari 40 orang responden, latar belakang tingkat pendidikan SMA yang mendominasi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 90 persen, kemudian disusul tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 4 responden yakni sebesar 10 persen.

Dengan demikian dari gambaran keseluruhan usia responden yang berada pada tingkat pendidikan SMA tampak mendominasi karyawan yang berada pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Kepala Toko	3	7,5
2	Asisten Kepala Toko	4	10
3	Merchandiser (MD)	6	15
4	Kasir/Pramuniaga	27	67,5
Jumlah		40	100,0

(Sumber Data: PT. Midi Indonesia Tbk Cabang Palopo)

Dari tabel responden di atas berdasarkan jabatan, untuk kepala toko sebanyak 3 responden atau sekitar 7,5 persen, untuk asisten kepala toko sebanyak 4 responden atau sekitar 10 persen, untuk md sebanyak 6 responden atau sekitar 15 persen kemudian untuk kasir dan pramuniaga sebanyak 27 responden atau sekitar 67,5 persen dari 40 responden.

Dengan demikian dari gambaran keseluruhan jabatan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur didominasi oleh kasir dan pramuniaga dengan presentase sebesar 67,5 persen.

#### **4.2.2 Uji Instrumen**

##### **3.6.4.3 Uji Validitas**

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika dalam tampilan output *Cronbach Alpha* nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan program SPSS 25. Dalam penelitian ini menggunakan 40 responden dengan *Alpha* 0,05 maka yang diperoleh nilai  $r$   $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,312, suatu indikator dikatakan valid apabila *person correlation*  $>$  0,312.

Tetapi sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian validitas terhadap sebagian responden, untuk melihat apakah instrument atau indikator yang digunakan valid atau tidak, lalu dilanjutkan dengan melakukan pengujian terhadap semua responden. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap semua responden:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5% (38)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X <sub>1</sub> P <sub>1</sub>	0,416	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>2</sub>	0,688	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>3</sub>	0,711	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>4</sub>	0,613	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>5</sub>	0,764	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>6</sub>	0,575	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>7</sub>	0,797	0,312	Valid
	X <sub>1</sub> P <sub>8</sub>	0,324	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X <sub>2</sub> P <sub>1</sub>	0,477	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>2</sub>	0,600	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>3</sub>	0,597	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>4</sub>	0,723	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>5</sub>	0,508	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>6</sub>	0,493	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>7</sub>	0,378	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>8</sub>	0,512	0,312	Valid
	X <sub>2</sub> P <sub>9</sub>	0,140	0,312	Tidak valid item dihapus
Kinerja (Y)	YP <sub>1</sub>	0,682	0,312	Valid
	YP <sub>2</sub>	0,642	0,312	Valid
	YP <sub>3</sub>	0,697	0,312	Valid
	YP <sub>4</sub>	0,697	0,312	Valid
	YP <sub>5</sub>	0,554	0,312	Valid
	YP <sub>6</sub>	0,823	0,312	Valid
	YP <sub>7</sub>	0,769	0,312	Valid
	YP <sub>8</sub>	0,694	0,312	Valid

(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat 8 butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan semua dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar di bandingkan dengan r tabel 0,312.

Kemudian, untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan, 1 diantaranya tidak valid yang terdapat pada item pertanyaan nomor 9. Oleh karena itu satu item tersebut dihapus atau dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang 8 pertanyaan

dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel 0,312.

Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 8 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel.

#### 3.6.4.4 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner dalam sebuah penelitian. Kuesioner dapat dikatakan *reable* jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel *reable* jika nilai  $(\alpha) > 0,6$ .

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu penelitian telah melakukan uji reliabilitas terhadap 40 responden, untuk mengetahui apakah pernyataan atau indikator yang digunakan dianggap variabel atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian terhadap 40 responden.

**Tabel 4.6** Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,778	0,60	Reliable
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,693	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,842	0,60	Reliable

(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai *alpha cronbach* untuk variabel gaya kepemimpinan 0,778, disiplin kerja 0,693, dan kinerja

0,842. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6 yang berarti bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut reliable.

### 3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan Program SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Rumus dari Analisis Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_2$  = Disiplin kerja

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Antara  $X_1$  dan  $Y$

$b_2$  = Koefisien regresi variabel Antara  $X_2$  dan  $Y$

$\alpha$  = Konstanta

$e$  = Variabel residual/variabel pengganggu

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui program SPSS *for Windows Versi 25* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7** Koefisien Regresi Linier Berganda

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.001	10.426		.384	.703
	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	.197	.229	.118	.859	.396
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.689	.263	.580	4.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui kolom kedua *unstandardizes coefficients* bagian B diperoleh nilai  $b_1$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,197, nilai  $b_2$  variabel disiplin kerja sebesar 0,689 dan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 4,001, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,001 + 0,197 X_1 + 0,689 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,001 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur adalah sebesar 4,001 Satuan.

2. Nilai koefisien  $b_1$  variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,197 berarti, jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur sebesar 0,197 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien  $b_2$  variabel disiplin kerja 0,689 berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur sebesar 0,689 Satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

### **3.6.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  Semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu gaya kepemimpinan, ( $X_2$ ) yaitu disiplin kerja adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.10** Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$ 

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.288	3.000
<b>3.7</b> Predictors: (Constant), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )				

(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa besar korelasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan dilihat dari besar R (Koefisien Korelasi). Koefisien Korelasi digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y. Koefisien Korelasi bernilai 0,569 atau 56,9 persen. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antara variabel dependent dan independent dalam kriteria hubungan sedang.

Sementara nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,288 atau 28,8 persen artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 28,8 persen terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 71,2 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### **3.7.1 Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t )**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atau variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria tingkat signifikan

yaitu sebesar 5% = 0,05 kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.25 output uji t pada tabel berikut:

**Tabel 4.8** Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,859	1,687	0,396
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	4,213	1,687	0,000

(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Pengujian dilakukan dengan melihat dasar pengambilan keputusan untuk Uji t Parsial sebagai berikut:

Jika nilai **Sig < 0,05** atau **t\_hitung > t\_tabel** maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Jika nilai **Sig > 0,05** atau **t\_hitung < t\_tabel** maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Berdasarkan kriteria uji t yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan kriteria tingkat signifikan sebesar 0,05, maka rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut

$$t_{tabel} = t(\alpha; n - k - 1)$$

Diperoleh nilai dari  $t_{tabel}$  adalah

$$t_{tabel} = t(0,05 ; (40 - 2 - 1))$$

$$t_{tabel} = t(0,05 ; 37)$$

maksud  $t(0,05 ; 37)$  adalah nilai dari  $t_{tabel}$  berada pada kolom 0,05 dan baris ke 37 jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,687.

Berdasarkan output uji t pada tabel di atas, pengujian hipotesis pertama  $H_1$  diketahui nilai Signifikan untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0,396 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,859 < 1,687 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Kemudian untuk pengujian hipotesis kedua  $H_2$  diketahui nilai signifikan untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,213 > 1,687 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

### **3.7.1.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen secara bersama sama dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar  $5\% = 0,05$ . Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.871	2	79.935	8.879	001 <sup>b</sup>
	Residual	333.104	37	9.003		
	Total	492.975	39			
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ), Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ),						

(Sumber : Hasil pengolahan SPSS 2020)

Pengujian dilakukan dengan melihat dasar pengambilan keputusan untuk Uji F (Simultan) sebagai berikut:

**H<sub>a</sub> diterima bila sig < 0,05 atau F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>.**

**H<sub>a</sub> ditolak bila sig > 0,05 atau F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>**

Berdasarkan kriteria uji F yaitu dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikan sebesar 0,05, maka rumus untuk mencari F<sub>tabel</sub> adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k)$$

Diperoleh nilai dari F<sub>tabel</sub> adalah

$$F_{\text{table}} = F(2; 40 - 2)$$

$$F_{\text{table}} = F(2; 38)$$

Maksud dari F(2; 38) artinya bahwa nilai dari F<sub>tabel</sub> terletak pada kolom 2 dan baris ke-38. Dengan menggunakan bantuan Excel kita masukkan rumus = FINV (0,05;2;38) maka akan di dapatkan hasilnya adalah **3,24**.

Berdasarkan sumber di atas menunjukkan bahwa dari hasil Anova di ketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8.879 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df sebesar 37, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8.879 > 3,24$ ) atau nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu pimpinan Perusahaan selalu memberikan kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan dengan karyawan. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang kurang membina kerjasama dan hubungan terhadap karyawan. Sehingga perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yubersius Tongo (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai hubungan linier dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mujiatun (2011) yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sejalan dengan pendapat Rivai (2014:42) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

#### **4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS V.25, diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Azahraty (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Penelitian ini juga didukung oleh teori hasibuan (2013:193), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan**

Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau serempak dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Rosman, 2014) yang menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek penilaian kinerja tersebut apabila diimplementasikan secara bersama-sama oleh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur khususnya aspek yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu aspek kepemimpinan dan kedisiplinan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat responden mengenai kinerja karyawan di perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

2. Isi dan bentuk kuesioner yang masih jauh dari sempurna dikarenakan kemampuan dari penulis, sehingga hasil penelitian yang diperoleh masih harus ditindak lanjuti untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

### **5.3. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi linier berganda, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, maka diperoleh bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Maka disiplin kerja sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam bekerja.
2. Disamping disiplin kerja, faktor gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi kinerja karyawan. PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur sejatinya lebih mementingkan kebijakan dalam pengembangan gaya kepemimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bagus, bagaimana karyawan dapat melaksanakan apa yang diperintahkan pemimpin secara maksimal.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut;

1. Bagi Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat dibutuhkan dalam menunjang dan mendorong kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa menunjang dan mendorong kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa membimbing dan mengayomi para karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta
- Arifudin Zainal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BANK Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Simki Economic Vol. 01 No. 04 (2017)*
- Azahraty 2018 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Dahlan Herdiansyah
- Benardin, H.Jhon, Russel. 2010. *Human Resource Management* . New York: McGraw-hill.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Dermawan, H. D.2013:41. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya
- Hasibuan, dalam Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta, *Jurnal Jenius*. Vol. 1, No. 1, September 2017
- \_\_\_\_\_ Melayu 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Bumi Aksara.
- Isvandiari Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 (2018) : 17 – 22*
- Mangkunegara 2011. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mujiatun, S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 11 NO. ISSN 1693.7619

- Priyatno 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Bumi Garuda, Yogyakarta . *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50 ISSN 2303-1174*
- Rahmawati Yuni, dan Kumar Muh Andi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Propnex Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama. Surabaya
- Reza. 2010. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai. Veitzhal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- \_\_\_\_\_ 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosman. (2014). *Analisa Kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambalinung Kabupaten Berau*. eJournal Ilmu pemerintahan:2753-2766.
- Saputra Wisnu 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.
- Sarlito. (2013) *teori-teori psikologi sosial*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Beach, Poltak, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. edisi pertama Yogyakarta Graha Ilmu.
- Siswandoko, Tjatjuk. 2011..*Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Jakarta: Nusantara Konsulting.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha 2010 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Tongo Yubersius 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*  
*Vol.2 ,No.4, 2014:103-117*

Wibowo. (2011). *Budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Erlangga, hlm 231

Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Jurnal Agregasi Vol.5 No 1 2017



## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta
- Arifudin Zainal. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR BANK Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Simki Economic Vol. 01 No. 04 (2017)*
- Azahraty 2018 . Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal ILmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Dahlan Herdiansyah
- Benardin, H.Jhon, Russel. 2010. *Human Resource Management* . New York: McGraw-hill.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Dermawan, H. D.2013:41. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya
- Hasibuan, dalam Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta, Jurnal Jenius. Vol. 1, No. 1, September 2017
- \_\_\_\_\_Melayu 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Bumi Aksara.
- Isvandiari Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 (2018) : 17 – 22*
- Mangkunegara 2011. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mujiatun, S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 11 NO. ISSN 1693.7619

- Priyatno 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Bumi Garuda, Yogyakarta . *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50 ISSN 2303-1174*
- Rahmawati Yuni, dan Kumar Muh Andi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Propnex Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama. Surabaya
- Reza. 2010. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang
- Rivai. Veitzhal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosman. (2014). *Analisa Kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambalinung Kabupaten Berau*. eJournal Ilmu pemerintahan:2753-2766.
- Saputra Wisnu 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.
- Sarlito. (2013) *teori-teori psikologi sosial*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Beach, Poltak, Lijan. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. edisi pertama Yogyakarta Graha Ilmu.
- Siswandoko, Tjatjuk. 2011..*Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Jakarta: Nusantara Konsulting.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:CV Alfabeta.
- Sutsrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha 2010 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Tongo Yubersius 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil

Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*  
*Vol.2 ,No.4, 2014:103-117*

Wibowo. (2011). *Budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga,  
hlm 231

Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Jurnal Agregasi Vol.5 No 1 2017

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN I

### Surat Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO**  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA  
MASYARAKAT (LPPM)

Lt. 2 Gedung MCC Universitas Muhammadiyah Palopo  
Jl. Jend. Sudirman Km. 03 Binturu, Kota Palopo (91959) – Telp/Fax: (0471) 327429

Nomor : 073/III.3.AU/LPPM/F/2020 Palopo, 03 Juni 2020  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,  
**Direktur PT Midi Utama Indonesia Tbk.**  
Di \_\_\_\_\_  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan studi Strata Satu (S.1) pada Universitas Muhammadiyah Palopo diwajibkan menyusun karya ilmiah (Skripsi) sebagai salah satu syarat penyelesaian studi. Oleh karena itu, mahasiswa yang bersangkutan akan melakukan penelitian untuk memperoleh data yang valid guna mendukung dan terlaksananya penyusunan Skripsi. Sehubungan dengan maksud tersebut, mohon kiranya diberikan izin meneliti, kepada :

Nama : Nur Intan Katu  
Stambuk/NIM : 201620144  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Fakultas : FEB  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Alamat : Perumahan Graha Jannah Nasarinda  
No. Hp. : 082291599074

Mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian untuk penulisan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palopo Kecamatan Wara Timur"**.

Demikian permohonan dari kami, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'Alaikum Wr. Wb.



Kepala,

**Goso, S.E., M.M**  
NIDN: 0912067603

Tembusan:  
- Ketua Prodi  
- Peringgal

## LAMPIRAN II

### KUESIONER

#### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk CABANG PALOPO KECAMATAN WARU TIMUR**

Kepada Yth.  
Saudara/I Responden  
Di Tempat  
Dengan Hormat

Saya Nur Intan Katu mahasiswi Program Studi Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Palopo. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk CABANG PALOPO KECAMATAN WARU TIMUR”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiannya.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan.

Hormat Saya

Penulis

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama

Jenis Kelamin : Laki-laki

: Perempuan

Pendidikan: SD  SMP  SMA

S1  S2  S3

Usia : 18-20 tahun  : 20-30 tahun

: 31-40 tahun  : 40-60 tahun

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

## II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang pada alternative jawaban yang sudah disediakan.

No	Pertanyaan Gaya Kepemimpinan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan selalu memberikan kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan bagi karyawan?					
2	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan dalam memberikan kemampuan yang efektivitas kerja dalam tugas bawahan selalu jelas?					
3	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang yang baik terhadap bawahannya.					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk					

	menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan kemampuan dalam mendelegasikan tugas tepat waktu					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik					
8	Atasan saya mampu mendelegasikan tugas dan waktu					

### III. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda centang pada alternatif jawaban yang sudah disediakan

No	Pernyataan Disiplin Kerja	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
2	Saudara bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
3	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
4	Saudara datang dan pulang kerja sesuai					

	dengan waktu yang telah ditentukan instansi					
5	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saudara selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
6	Saudara tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
7	Saudara berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
8	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					

#### IV. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang pada alternatif jawaban yang sudah disediakan

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
3	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien.					

4	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain					
5	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
6	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
7	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
8	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					

### LAMPIRAN III

#### Uji Validitas

##### 1. Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

		Correlations								
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	Skor_total
X1 P1	Pearson Correlation	1	.152	.152	.245	.231	.297	.145	.698**	.416**
	Sig. (2-tailed)		.348	.348	.128	.152	.063	.373	.000	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P2	Pearson Correlation	.152	1	.499**	.186	.446**	.273	.548**	-.011	.688**
	Sig. (2-tailed)	.348		.001	.251	.004	.089	.000	.944	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P3	Pearson Correlation	.152	.499**	1	.295	.339*	.153	.649**	.218	.711**
	Sig. (2-tailed)	.348	.001		.065	.032	.346	.000	.176	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P4	Pearson Correlation	.245	.186	.295	1	.594**	.170	.373*	.100	.613**
	Sig. (2-tailed)	.128	.251	.065		.000	.295	.018	.539	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P5	Pearson Correlation	.231	.446**	.339*	.594**	1	.393*	.520**	.086	.764**
	Sig. (2-tailed)	.152	.004	.032	.000		.012	.001	.599	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P6	Pearson Correlation	.297	.273	.153	.170	.393*	1	.367*	.426**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.063	.089	.346	.295	.012		.020	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P7	Pearson Correlation	.145	.548**	.649**	.373*	.520**	.367*	1	-.023	.797**
	Sig. (2-tailed)	.373	.000	.000	.018	.001	.020		.888	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 P8	Pearson Correlation	.698**	-.011	.218	.100	.086	.426**	-.023	1	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.944	.176	.539	.599	.006	.888		.042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor total	Pearson Correlation	.416**	.688**	.711**	.613**	.764**	.575**	.797**	.324*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.042	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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





YP 5	Pearson Correlation	.164	.092	.436**	.247	1	.411**	.282	.502**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.311	.571	.005	.125		.008	.078	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP 6	Pearson Correlation	.593**	.676**	.361*	.423**	.411**	1	.567**	.428**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.006	.008		.000	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP 7	Pearson Correlation	.573**	.491**	.602**	.341*	.282	.567**	1	.467**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.032	.078	.000		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YP 8	Pearson Correlation	.173	.241	.548**	.597**	.502**	.428**	.467**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.285	.135	.000	.000	.001	.006	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Sko r_to tal	Pearson Correlation	.682**	.642**	.697**	.697**	.554**	.823**	.769**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## LAMPIRAN IV

### Uji Reliabilitas

#### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	30.50	4.308	.352	.778
X1P2	30.00	3.333	.528	.746
X1P3	30.00	3.282	.560	.739
X1P4	30.22	3.563	.448	.760
X1P5	30.20	3.241	.643	.723
X1P6	30.30	3.703	.419	.764
X1P7	29.97	3.102	.680	.714
X1P8	30.47	4.307	.227	.785

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	8

#### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	29.68	7.404	.178	.725
X2P2	29.03	6.897	.467	.644
X2P3	28.95	7.074	.541	.634
X2P4	29.23	5.717	.639	.588
X2P5	28.95	7.433	.362	.668
X2P6	29.23	7.307	.339	.673
X2P7	29.28	8.204	.281	.685
X2P8	29.30	7.241	.365	.667

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	8

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	29.35	9.464	.534	.832
YP2	29.08	10.738	.555	.829
YP3	29.40	10.451	.615	.822
YP4	30.10	9.682	.574	.824
YP5	29.78	10.640	.420	.841
YP6	29.42	8.456	.720	.804
YP7	29.58	9.687	.683	.811
YP8	29.72	10.051	.590	.822

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

## LAMPIRAN V

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.288	3.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.871	2	79.935	8.879	.001 <sup>b</sup>
	Residual	333.104	37	9.003		
	Total	492.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.001	10.426		.384	.703
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.197	.229	.118	.859	.396
	Disiplin Kerj2Wa (X2)	.689	.163	.580	4.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)