



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
SINGAPORE LAND WATERPARK
BATU BARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

Muhammad Khairul Abdi Baroqah

1725310809

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coal Land Singapore Waterpark". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 86 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan distribusi kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus statistik, yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda, yang pengelolaannya dilakukan dengan SPSS Versi 16. Hasil analisis regresi adalah $Y = 7,70 + 0,24 X_1 + 0,64 X_2 + e$.. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa. Thitung adalah 5,81 sedangkan ttabel 1,660 dan signifikan pada 0,000, sehingga thitung $5,81 >$ ttabel 1,660 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Thitung adalah 2,14 sedangkan tabel adalah 1,660 dan signifikan pada 0,0035, sehingga thcount $2,14 >$ ttabel 1,660 dan signifikan $0,0035 < 0,05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan sebagian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk kinerja karyawan. Hasil Hipotesis Simultan. Nilai probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The title of this study is "The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance on CV. Coal Land Singapore Waterpark ". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. This study used a quantitative method involving 86 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The results of the regression analysis were $Y = 7.70 + 0.24 X_1 + 0.64 X_2 + e$.. Results of the analysis quantitative shows that. The tcount is 5.81 while the t table is 1.660 and is significant at 0.000, so that tcount $5.81 > t_{table} 1.660$ and significant $0.000 < 0.05$, then H1 is accepted and H0 is rejected, which states partially the leadership style has a positive and significant effect on performance employee. The tcount is 2.14 while the table is 1.660 and is significant at 0.0035, so that tcount $2.14 > t_{table} 1.660$ and significant $0.0035 < 0.05$, then H2 is accepted and H0 is rejected, which states partially influential work discipline positive and significant for employee performance. Simultaneous Hypothesis Results. Significant probability values are far smaller than 0.05, which is $0,000 < 0,05$, so the regression model can be said that in this study leadership style and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. IdentifikasidanBatasanMasalah	7
1. IdentifikasiMasalah	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. RumusanMasalah	8
D. TujuandanManfaatPenelitian	8
1. TujuanPenelitian.....	7
2. ManfaatPenelitian.....	8
E. KeaslianPenelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. LandasanTeori.....	11
1. KinerjaKaryawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
b. Faktor faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan.	16
2. Gaya Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan.....	18
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	22
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
3. Kedisiplinian Kerja.....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja	24
b. Arti Penting Kedisiplinian Kerja	26
c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	28
e. Indikator disiplin Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	30
C. KerangkaKonseptual	31
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. PendekatanPenelitian	34
B. Tempat ydanWaktuPenelitian	34
1. LokasiPenelitian	34
2. WaktuPenelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	37
1. Jenis Data.....	37
2. Metode Pengumpulan Data	37
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	38
1. VariabelPenelitian	37
2. DefinisiOperasional.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
1. UjiKualitas Data	38
2. UjiAsumsiKlasik	39
3. Regresi Linier Berganda.....	41
4. Uji Hipotesis	42
a. Uji t.....	42
b. Uji F.....	42
5. Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HasilPenelitian	43
1. DeskripsiObjekPenelitian	43
2. DeskripsiKarakteristik Responden.....	49
3. DeskripsiVariabelPenelitian.....	50
4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	58
a. Pengujian Validitas	58
b. Pengjian Realibilitas	60
5. Pengujian Asumsi Klasik	56
6. Regresi Linier Berganda.....	60
7. UjiHipotesis	63
B. Pembahasan.....	67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	35
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Pendidikan	50
Tabel 4.4 Jawaban Responden atas Variabel X_1	51
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel X_2	53
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel Y	55
Tabel 4.7 Uji Validitas X_1	56
Tabel 4.8 Uji Validitas X_2	56
Tabel 4.9 Uji Validitas Y	57
Tabel 4.10 Uji Realibilitas X_1	58
Tabel 4.11 Uji Realibilitas X_2	58
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Y	62
Tabel 4.13 Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.15 Uji Simultan.....	66
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	60
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	61
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	63

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas hikmah Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara”** Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin SE, MM.,selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan denganbaik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluargaku yaitu ayahku dan ibuku yang selalu mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan izin riset penelitian saya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2019

Penulis

Muhammad Khairul Abdi Baroqah
172531809

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, karyawan merupakan aset penting organisasi dan memegang peran yang strategis dalam operasional organisasi. Organisasi tidak boleh hanya mengejar produktivitas saja dalam menjalankan operasionalnya, tetapi juga berfokus pada kinerja karyawannya. Perusahaan yang memiliki potensi sumber daya manusia yang baik akan mampu bersaing secara kompetitif dan memberikan kontribusi kinerja yang positif dalam menghadapi situasi yang kompleks dalam perusahaan tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi pemerintah akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama untuk menentukan langkah apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Didalam sebuah perusahaan diperlukan adanya seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Menurut Moehariono (2012) kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan

pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat. Ia memberi dorongan dengan mengajak para karyawan agar bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya serta mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin ini harus menjadi teladan dan contoh bagi para karyawan, serta mengarahkan karyawan bekerja dengan baik. Untuk sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting, karena perusahaan membutuhkan seorang penggerak bagi karyawannya yang diharapkan dapat berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik. Hal ini dikarenakan, kepemimpinan merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam.

Menurut Kartono (2015:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2014:2), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau properti untuk mengambil keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk mensesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakikat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi.

Kata kepemimpinan sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pimpinan yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankan tugas, tentu saja seorang pemimpin tetap akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang kurang baik sehingga menimbulkan kekecewaan dan ketidaksenangan karyawan kepada pimpinan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja yang akan secara otomatis akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani

(2016) dan Saifullah (2012) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi di lapangan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV.Singapore Land Waterpark Batu Bara kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Namun hal ini justru beberapa kali membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini mendorong terjadinya suatu perilaku

yang tidak baik dan bersifat subjektif. Sehingga dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Hal ini justru menghambat proses pekerjaan dan memperlambat pencapaian target perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target dan pelayanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa karyawan yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggu dan didampingi oleh pemimpin mereka ketika sedang bekerja. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalitas kerja untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi tersebut. Para manajer juga harus melakukan pendisiplinan kepada setiap karyawan dalam bekerja. Pendisiplinan merupakan metode untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi dengan tujuan mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan regulasi (Dessler, 2015). Menurut Sastrohadiwiryo (2012), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu untuk menjalankannya. Oleh sebab itu, dibutuhkan disiplin kerja dari karyawan tersebut agar mereka

dapat bekerja sesuai peraturan yang ada pada perusahaan sehingga tercapailah target perusahaan yang diharapkan oleh manajemen.

Menurut Hasibuan (2014), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada didalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma dan aturan tersebut. Hal ini tentu saja akan menjadi suatu tatanan yang mempengaruhi aktivitas dalam perusahaan karena para karyawan serta pimpinan akan saling mendukung dan tercipta sebuah keharmonisan antar satu dengan yang lain. Hal ini diharapkan dapat membuat kinerja dari semua karyawan menjadi baik dan semakin baik setiap harinya.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perencanaan strategis berarti dalam merumuskan kebijakan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia, manajer harus memiliki tujuan untuk menghasilkan keterampilan dan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan apa saja untuk menunjang kualitas para sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia tersebut dapat menghasilkan output sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi maka menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari pengertian ini, SDM sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, hal itu dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, kinerja karyawan masih menjadi permasalahan yang kompleks perusahaan. Hal ini harus segera diketahui penyebabnya agar perusahaan dapat berbenah diri dan memperbaiki kualitas sumber daya manusianya.

CV Singapore Land waterpark Batu Bara menyadari sepenuhnya bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan sangatlah penting meningkatkan kinerja karyawan untuk pelayanan konsumen maupun di perusahaan. Rendahnya tingkat kinerja karyawan menjadi perhatian manajemen karena dikhawatirkan dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan yang tidak baik.

Berdasarkan Uraian di atas, Mengingat pentingnya masalah tersebut, Maka penulis tertarik untuk melakukan telah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan yang cenderung menurun dan tidak dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.
- b. Tidak ada hubungan baik antara atasan dan bawahan yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tidak tepat
- c. Karyawan tidak disiplin dalam hal mengikuti peraturan yang ada di perusahaan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih fokus dan terarah, dengan demikian penulis membatasi masalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun penelitian ini melibatkan responden sejumlah 86 orang.

C. Rumusan Masalah

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara.
- b. Untuk menguji ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara.
- c. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen CV Singapore Land Waterpark Batu Bara dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan kepuasan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan menciptakan komitmen organisasi dengan tepat.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian dina (2013) Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Waterpack Hairos. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Singapore Land Waterpark Batu Bara.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2(dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi serta 1(satu) variabel terikat yaitu Produktifitas kerja. penelitian ini menggunakan 2(dua) variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dan 1(satu) variabel terikat kinerja Karyawan.
2. Jumlah observasi penelitian Terdahulu menggunakan sampel 60 Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 86 karyawan.
3. Waktu penelitian : penelitian Terdahulu dilakukan 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan 2017.
4. Lokasi penelitian:lokasi penelitian terdahulu di Waterpack Hairos Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Singapore Land Waterpark Batu Bara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Pada sub-bab ini dijelaskan berbagai teori-teori pendukung yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti sehingga penelitian ini memiliki berbagai landasan teori yang kuat untuk memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian dan menjadi landasan dalam mengambil hipotesis penelitian.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 2010:56). Menurut Wibowo (2012:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Rivai

(2014:309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi, dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang diperoleh.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Menurut Davis dalam Anwar (2015:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan secara Psikologis

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

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

1) Hasil Kerja

Merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3) Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul dari dalam benak karyawan tersebut.

4) Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Sikap

Meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

7) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

8) Lingkungan Kerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai dan bawahan.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2011:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Kerja

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kinerja akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:78) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang

baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerja Sama

Kerja sama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2012:78) di atas, maka indikator yang diambil untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan pemanfaatan waktu.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan

dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Menurut Robbins (2014:93) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif. Pada kepemimpinan itu terdapat 3 (tiga) unsur-unsur yaitu, kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kartono (2014:10), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Menurut Rivai (2015:2) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam

menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki gaya atau tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Masing-masing gaya atau tipe kepemimpinan dapat dipastikan akan mengakibatkan dampak yang berbeda kepada para karyawan atau bawahannya. Namun, yang patut diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah gaya atau tipe kepemimpinannya harus dapat memajukan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, bukan sebaliknya.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya-gaya tersendiri dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Menurut Thoha (2013:76), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Winardi (2014:78), gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya

kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2012:122) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

White dan Lippitt dalam Winardi (2014:79) mengemukakan skema tiga macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Tiga Macam Gaya Kepemimpinan

Otoriter	Demokratis	Bebas
Semua determinasi “policy”	Semua “policies” merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.	Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin.
Teknik-teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum ke arah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasihat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.	Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok.
Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.	Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.	Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.

Otoriter	Demokratis	Bebas
<p>“Dominator” cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota; ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.</p>	<p>Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.</p>	<p>Komentar spontan yang tidak frekuen atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.</p>

Sumber: Winardi (2014:79)

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Reitz yang dikutip dari Fattah (2016:25), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

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

5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6) Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Likret dalam Handoko (2013:42) dan Bukhari (2013:135) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

1) Pelaksanaan Tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dalam hal ini pendelegasian dilaksanakan oleh atasan terhadap bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di dalam perusahaan tersebut.

2) Memberi Dukungan

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

3) Mengutamakan hasil dari pada proses.

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

4) Memberi petunjuk

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

2. Kedisiplinan kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Harlie (2010:89), “disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Karyawan akan dianggap disiplin apabila mengikuti segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam sinambela, 2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2013:129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi .

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Bejo Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam Kartika 2012:96), “merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan”.

Menurut Sinambela (2013:240), “agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

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

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga

masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Sehingga ada bentuk perhatian dari atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada di perusahaan tersebut.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Kartika (2012:98), tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan

demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin. Dengan demikian diharapkan bagi manajemen perusahaan membuat suatu perubahan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:291) indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dan mengikuti setiap peraturan yang ada di perusahaan.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Peneliti/ tahun	Judul penelitian	Variabel bebas	Variabel terikat	Model analisis	Hasil penelitian
Fuanidah (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan CV Sapu Dunia Semarang	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3)	Produktifitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penililaian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sapu Dunia Semarang
Dian kristanto (2011)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karoseri dan body repair pada PT. merpati	Kepemimpinan (X1), Transformasional (X2)	Komunikasi dan disiplin kerja (Y)	Regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan karoseri dan body repair pada pt merpati
Sari andina (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. panca roba Kalimantan	Pendidikan (X1) Gaya kepemimpinan (X2)	Produktifitas kerja (Y)	Regresi linier berganda	Di simpulkan bahwa pendidikan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kala sey

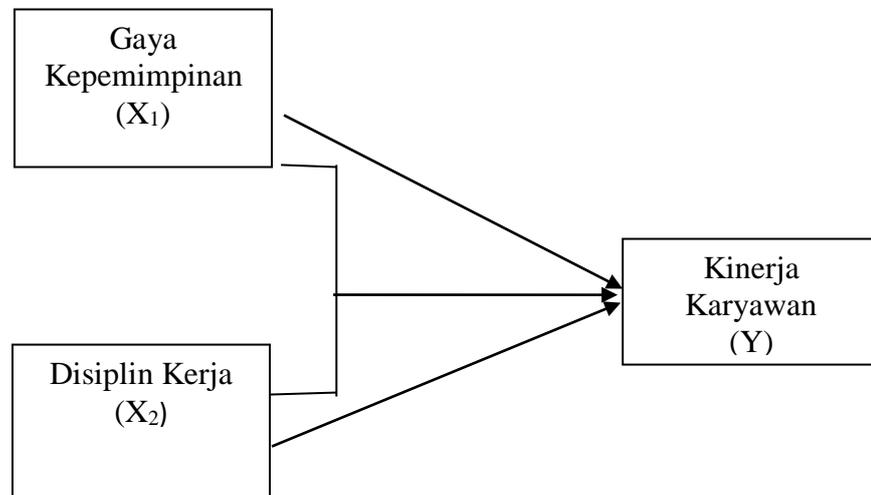
					baik secara parsial maupun simultan.
Vira Adi Andani (2015)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Pada Kinerja Pegawai	1. Keterbukaan 2. Akuntabilit 3. Pertanggungj awaban, 4. Kemandirian 5. Kewajaran	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
Margaret (2015)	<i>Influence of The Principal Good Corporate Governance To Employee Performance</i>	1. Fairness 2. Accuntabilit y 3. Responbility 4. Independenc y	<i>Performance</i>	<i>Regretion</i>	<i>Independence Variable have isignificant influence on performance</i>

Sumber : Diolah Penulis, Tahun 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaan yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut Winardi (2014:78), semakin baik gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan maka berdampak pada kinerja karyawan yang baik. Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan yaitu suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis

maupun tidak tertulis. Harlie (2010:89). Semakin disiplin karyawan dapat berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik. Hal ini tentunya menjadi perhatian manajemen. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas ,maka di buat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat di uji(Rusiadi, 2014:74).Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Singapore land waterpark Batu Bara
2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada CV. Singapore land waterpark Batu Bara
3. Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Singapore land waterpark Batu Bara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14). Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data - data berupa angka - angka Manullang dan Pakpahan (2014 : 17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

penelitian ini di laksanakan di CV Singapore Land Waterpark Batu Bara

2. Waktu Penelitian

penelitian dilakukan di bulan November 2018 sampai dengan Juli 2019 dengan format berikut

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		November 2018			Desember-Januri 2019			Februari-Maret 2019			April-Mei 2019			Juni-Juli 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■											
3	Seminar Proposal															
4	Perbaikan Acc Proposal															
5	Pengolahan Data															
6	Penyusunan Skripsi													■		
7	Bimbingan Skripsi															■
8	Meja Hijau															■

Sumber Diolah Penulis 2019

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) dan variabel bebas kedua Disiplin kerja non fisik (X_2) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

2. Defenisi operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana variabel di ukur secara operasional di lapangan .Defenisi Operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya,yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional variabel

Variabel	Defenisi	Indicator	Skala
Gaya kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Winardi (2014:78)	1. Pelaksanaan Tugas 2. Memberi Dukungan 3. Mengutamakan Hasil dari pada proses 4. Memberikan Petunjuk Winardi (2014:78)	<i>Likert</i>
Kedisiplinan kerja (Z)	Suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Harlie (2010:89)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja Etika kerja Harlie (2010:89)	<i>Liket</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Rivai (2014:309)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Pemanfaatan Waktu Rivai (2014:309)	<i>Liket</i>

Sumber Diolah Peneliti : 2019

D. Populasi dan sampel/Jenis dan sumber data

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2011). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai dan karyawan di CV Singapore Land Waterpark Batu Bara. Pada penelitian ini populasi 86 orang

2. Sampel

sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh poplasi Ridwan (2013) karena populasi nya kurang lebih dari 100 orang maka penarikan sampel dalam penelitian inimenggunakan sensus atau sampel jenuh/padat,yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 86 orang karyawan.

3. Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya Dalam hal ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan CV Singapore Land Waterpark Batu Bara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner kepada responden.set pertanyaan yang sudah disiapkan dan ditulis sebelumnya oleh peneliti, untuk dimintakan jawabannya pada responden, kuisioner tidak selalu berupa pertanyaan, namun juga dapat berupa pernyataan.

1. Angket/quisioner

sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui,Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert.

2. Wawancara (interview)

Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara.

Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113)). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 Ghozali dalam Rusiadi, (2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil

estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (dalam Rusiadi, 2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji

ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- (1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%

(Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- (1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- (4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- (2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Riwayat Perusahaan

Sesuai dengan namanya Singapore Land Waterpark Batubara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang rekreasi (waterpark) yang di resmikan oleh Bupati Batu bara Bapak H. O K Arya Zulkarnaen, SH, MM pada tanggal 21 desember 2016. Beralamat di jalan lintas Sumatera menjadi satu keunggulan SingaporeLand Waterpark Batubara. Lahan yang dikelola dari perkebunan sawit menjadi tempat rekreasi. Hadirnya Singapore Land Waterpark Batu bara akan berpengaruh terhadap roda perekonomian di sekitar kawasan,dengan demikian secara tidak langsung Singapore Land Waterpark Batu bara sudah ikut serta dalam mendukung program pemerintah. Singapore Land Waterpak Batubara sesuai dengan visi nya selalu mengembangkan berbagai jenis wahana dan fasilitas yang terbaru dengan teknologi terkini.

Singapore Land Waterpark Batu Bara menawarkan berbagai macam wahana air, kolam ombak yang menawarkan ombak seperti di pantai yang sesungguhnya, kolam arus yang bergerak mengelilingi waterpark, kolam anak, super bowl dan lainnya. Nikmati berbagai macam menu khas di restoran atau cafe kami yang berada di dalam maupun luar wahana.

b. Visi dan Misi Persahaan

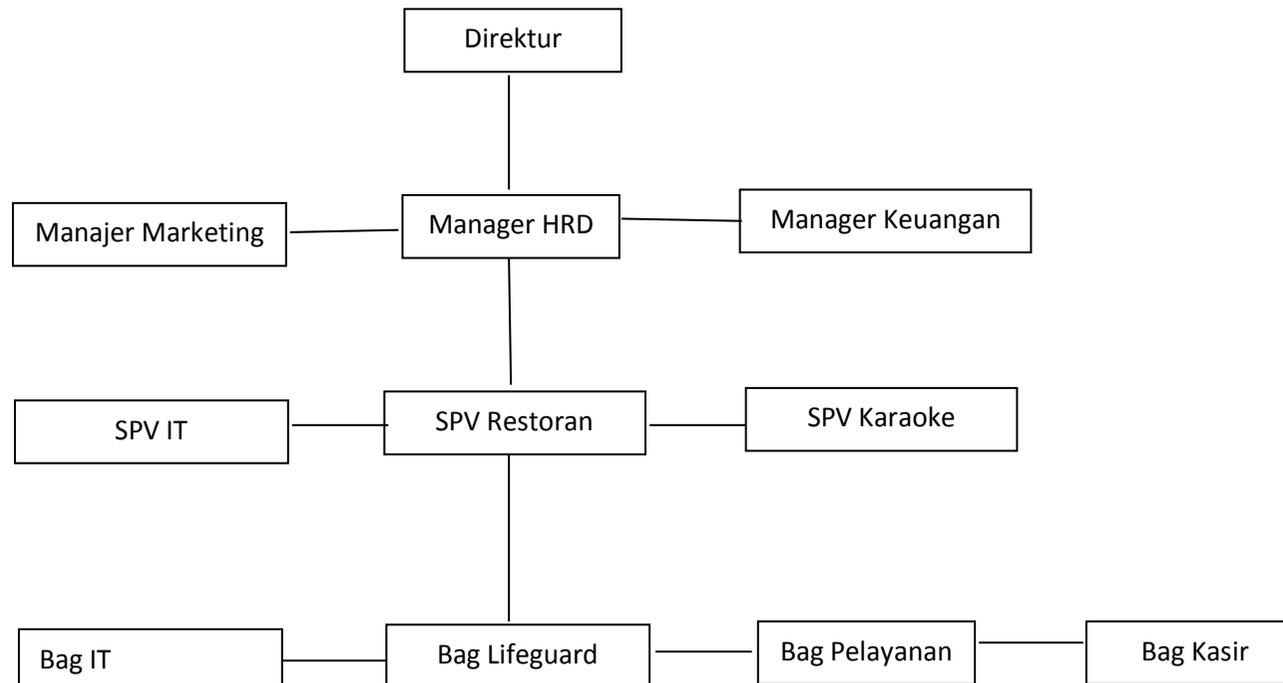
1) Visi

Menjadi perusahaan pariwisata (rekreasi) yang lengkap,nyaman, ramah lingkungan dan pilihan utama para wisatawan.

2) Misi

- a) Mengelola dan mengembangkan berbagai jenis permainan , baik permainan air maupun permainan darat
- b) Membudayakan 3 S (Senyum, Sapa, Salam)
- c) Meningkatkan pelayanan publik yang ramah,nyaman,dan bersih
- d) Memberikan kontribusi kepada warga dan pemerintah setempat.

c. Struktur Organisasi CV Singapur Land Waterpark Batu Bara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Singapur Land

d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1) Direktur

Fungsi utama dari direktur utama adalah mengarahkan, memberdayakan, seluruh sumber daya perusahaan secara optimal untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

- a) Menetapkan system sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdaya gunakan secara maksimal.
- b) Membina hubungan dengan masyarakat, media massa, calon investor, kreditor, lembaga keuangan dan relasi bisnis dengan cara mempublikasikan perusahaan sehingga tercipta citra perusahaan yang baik.
- c) Membina dan menjalin hubungan dengan instansi luar, seperti instansi pemerintah Badan Usaha Milik Negara dan Swasta, media massa, serta melakukan kegiatan perusahaan yang bersifat protokoler.

2) Direktur Keuangan

Adapun fungsi utama dari direktur keuangan adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya keuangan secara tepat guna, sehingga tercapainya cash flow, dan biaya operasional perusahaan yang efektif dan efisien. Sasaran dari direktur keuangan adalah.

- a) Terciptanya *costeffectiveness* pada tingkat harga pokok (FOB) $\leq 80\%$

dari nilai penjualan, dan tercapainya *Assets Turn Over (ATO)* sebesar 1,1 kali.

- b) Terpeliharanya solvabilitas pada tingkat $DER \leq 40:60$.
- c) Terpeliharanya likuiditas pada tingkat $\geq 150\%$.
- d) Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan profitabilitas perusahaan.
- e) Melaksanakan *Assets Assesment* secara berkesinambungan untuk memberdayakan asset potensial.
- f) Memonitor dan mengevaluasi biaya produksi (harga pokok FOB) melalui pemanfaatan *Activity Based Costing (ABC)*.
- g) Memelihara *Cash Reserve Requirment* minimum 2 (dua) bulan.

3) Direktur Pemasaran

Adapun fungsi utama direktur pemasaran adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya pemasaran dan pengadaan secara optimal, sehingga tercapainya kepuasan pelanggan dan pemasok. Sasaran direktur pemasaran adalah

- a) Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategic dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa.
- b) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitraaliansi.
- c) Menetapkan system pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
- d) Menetapkan pedoman harga barang dan jasa.
- e) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*marketintelligence*).

- f) Menginformasikan kebutuhan pasar secara berkesinambungan. kepada direktur produksi.
- g) Merancang proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operational excellence*.
- h) Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan.
- i) Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta terwujudnya pembinaan pemasok.
- j) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien.

4) Direktur SDM dan Umum

Fungsi Utama direktur SDM dan Umum adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia dan sarana pendukung lainnya sehingga tercapainya kinerja bidang SDM dan Umum yang optimal. Sasaran direktur SDM dan Umum adalah

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan system kerja (work sistem) bidang SDM untuk mewujudkan *operational excellence*.
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodik.
- d) Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan.
- e) Menetapkan dan melaksanakan system penilaian karyawan

- f) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.
- g) Menetapkan system rekrutmen karyawan.
- h) Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
- i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (Quality Of Life).
- j) Menetapkan sistem survey kepuasan karyawan.
- k) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
- l) Menjalin hubungan yang harmonis dengan stake holders
- m) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
- n) Mengendalikan biaya Pembinaan SDM dan Umum secara efisien.
- o) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base,serta memberdaya gunakan secara maksimal.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut disajikan karakteristik dari masing – masing respondenn yang menjadi objek penelitian.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	50	58,13	58,13	58,13
	Perempuan	36	41,8	41,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat disimpulkan responden laki laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	39	45,34	45,34	45,34
	>26	47	54,65	54,65	100,0
	Total	86	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel di atas dapat disimpulkan responden berusia >26 tahun yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 4.3

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	15	17,44	17,44	17,44
	S1	30	34,88	34,88	52,23
	SMA	41	47,67	47,67	100
	Total	86	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada Tabel di atas dapat disimpulkan mayoritas responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang (47,67%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Organisasi dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel terdiri dari butir pernyataan yang harus di isi oleh

responden yang berjumlah 86 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

1) Variabel X₁(Gaya Kepemimpinan)

variabel gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses dan memberikan petunjuk.

Tabel 4.4 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Gaya Kepemimpinan

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frekuensi	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pemimpin memantau pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan	5	5	10	17	43	SS	50%
2	Pimpinan membuat berbagai keputusan terhadap pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan	3	10	12	20	43	SS	50%
3	Pemimpin memberikan semangat dan dukungan terhadap karyawan	3	12	10	43	20	S	50%
4	Pemimpin membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	2	15	23	45	SS	52,32%
5	Pemimpin menetapkan tujuan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	6	3	20	20	39	SS	45,34%

6	Pemimpin menuntut hasil pekerjaan disaat deadline tiba tanpa menerima alasan kenapa tugas belum selesai	3	10	12	20	43	SS	50%
7	Pemimpin mendiskusikan pekerjaan yang diberikan untuk memberikan petunjuk terhadap apa yang harus dilakukan karyawan	3	12	10	43	20	S	50%
8	Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan		3	8	8	67	SS	77.9%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing masing indikator gaya kepemimpinan. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan merasa bahwa kepemimpinan menjadi bagian penting dalam mendorong kinerja karyawan. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karawan tersebut tidak merasa adanya kepemimpinan yang baik di dalam perusahaan.

Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan

yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif.

2) Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja dibentuk oleh indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	6	10	38	22	S	44,18%
2	Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi	3	10	12	20	43	SS	50%
3	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.	3	12	10	43	20	S	50%
4	Pagawai dapat mengikuti setiap standard dan ketetapan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah atasan.	-	-	8	10	68	SS	79%

5	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.	5	5	11	43	17	SS	50%
6	Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya	5	5	10	17	43	SS	50%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel kedisiplinan dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan merasa bahwa disiplin menjadi bagian penting dalam mendorong kinerja karyawan. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak merasa adanya sikap kurang disiplin dari karyawan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja dibentuk oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan pemanfaatan waktu.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Kinerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- Ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Bagi saya, kualitas pekerjaan merupakan hal yang paling penting dalam bekerja	6	3	20	20	39	SS	45,34%
2	Dalam bekerja, saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari pada yang lain	3	10	12	20	43	SS	50%
3	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan	6	3	20	20	39	SS	45,34%
4	Semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan maka kinerja karyawan tersebut semakin baik	3	10	12	20	43	SS	50%
5	Saya memiliki rekan kerja yang memiliki kerja sama tim yang baik	5	5	11	43	17	SS	50%
6	Saya merupakan tipe orang yang mampu melakukan kerja sama tim.		4	16	17	43	SS	50%
7	Saya selalu menjadwal seluruh tugas dan pekerjaan saya agar teratur	-	10	18	43	10	SS	50%
8	Begitu mendapatkan tugas, saya berusaha segera menyelesaikannya tanpa menunda-nunda	5	5	10	17	43	SS	50%

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel kinerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan

sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator kinerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan berkomitmen meningkatkan kinerja. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karawan tersebut kurang berkomitmen menghasilkan kinerja yang baik. Sbuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas (X₁) Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	24.5529	21.917	.628	.732
P2X1	24.6118	24.336	.360	.774
P3X1	24.8353	22.401	.558	.743
P4X1	24.8824	22.605	.476	.756
P5X1	25.1176	22.796	.533	.747
P6X1	24.7647	22.896	.402	.770
P7X1	24.6471	23.231	.397	.770
P8X1	24.6471	22.422	.529	.747

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya

Tabel 4.8
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735
P4X2	32.9419	23.608	.393	.725
P5X2	33.0000	21.835	.463	.714
P6X2	33.0930	21.474	.423	.722

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 4.9
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	31.2442	36.775	.506	.834
P2Y	31.4651	36.252	.617	.824
P3Y	31.0581	39.208	.419	.841

P4Y	31.3372	35.073	.675	.818
P5Y	31.6860	36.689	.415	.846
P6Y	31.4767	34.041	.626	.823
P7Y	31.7558	36.257	.622	.824
P8Y	31.7442	37.181	.534	.832

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat valid. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60(Rusiadi, 2013). Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,754 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

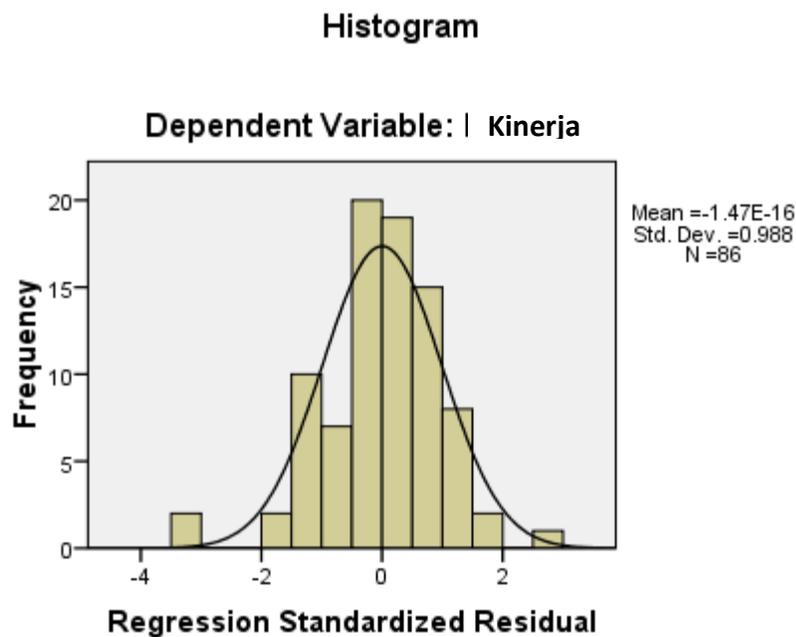
Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

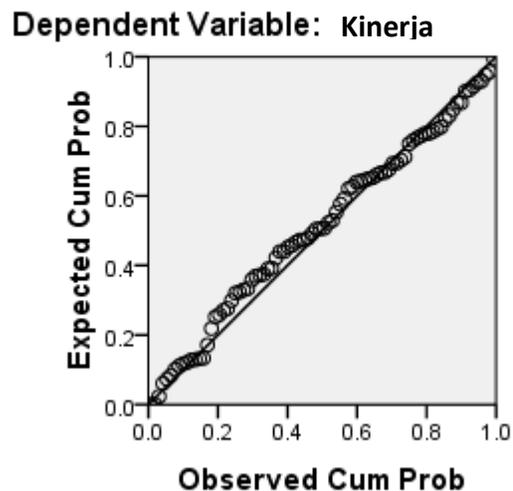


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan

dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
(Constant)	7,7050	4,9407		1,5595	0,1227		
Gaya Kepemimpinan	0,6498	0,1118	0,5237	5,8130	0,0000	0,984	1,016
Disiplin Kerja	0,2441	0,1140	0,1929	2,1415	0,0352	0,984	1,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

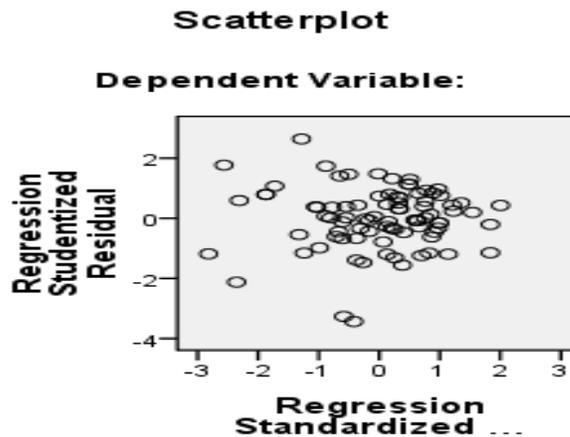
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaya Kepemimpinan $1,016 < 10$ dan Disiplin Kerja $1,016 < 10$, dan nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan $0,984 > 0,10$ dan Disiplin Kerja $1,016 > 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas

dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,7050	4,9407		1,5595	0,1227
Gaya Kepemimpinan	0,6498	0,1118	0,5237	5,81	0,0000
Disiplin Kerja	0,2441	0,1140	0,1929	2,14	0,0035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

$$Y = 7,70 + 0,64 X_1 + 0,24 X_2 + e.$$

8. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani,2008). Menurut Sekaran (2009) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t

> 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,7050	4,9407		1,5595	0,1227
Gaya Kepemimpinan	0,6498	0,1118	0,5237	5,81	0,0000
Disiplin Kerja	0,2441	0,1140	0,1929	2,14	0,0035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa:

Berdasarkan pada table di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan di bawah 0,05. Adapun variable lainnya yaitu Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah 0,05. Maka hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (<0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
- b) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Tabel 4.15
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.912	2	632.456	21.090	.000 ^a
	Residual	2489.088	83	29.989		
	Total	3754.000	85			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada table di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,580	0,637	0,651	5,476

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan,

sedangkan 34,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV.

Singapore Land Waterpark Batu Bara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fuanidah (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Karyawan membutuhkan sikap atau gaya kepemimpinan yang dapat mendorong kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Singapore Land Waterpark Batu Bara. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fuanidah (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperlukan adanya kedisiplinan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar kinerja yang dapat dihasilkan, sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Absensi yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Nilai t_{hitung} sebesar 5,81 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,81 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 2,14 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,0035, sehingga $t_{hitung} 2,14 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,0035 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin harus menyesuaikan cara memimpin dengan kebutuhan bawahannya agar bawahannya merasa senang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus sesuai dengan budaya organisasi yang ada yaitu bagai mana cara memimpin yang baik, bagai mana mengatur dan mengelola yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan harus diwujudkan dalam perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga dibutuhkan komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan.
2. Adapun Kedisiplinan harus ditingkatkan dengan cara memberikan aturan yang ketat terhadap prosedur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di perusahaan melalui penetapan peraturan yang tegas dan memberikan sanksi apabila karyawan melanggar peraturan tersebut sehingga karyawan tetap menjaga tingkat kedisiplinannya.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka manajemen perlu meningkatkan peran kepemimpinan yang efektif dan sikap disiplin kerja yang dasarnya merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Dian kristanto (2011). *Pengaruh kepemimpinan transformasional ,komunikasi dan di siplin kerja terhadap kinerja karyawan karoseri dan body repair pada PT.merpati*. UNJ.
- Daulay, M. T. Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goalds (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di Sumatera Utara). *Quantitative Economics Journal*, 6(3).
- Fuanidah (2012). *Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan CV Sapu Dunia Semarang*. Undip
- Hasibuan Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Mangkunegara (2011). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Moeharino (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Nawawi (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). *JUMANT*, 9(1), 13-25.

- Rachmawati Kusdiah (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jokjakarta.
- Rivai (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press
- Sari andina (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. panca roba Kalimantan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. (2009). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningdyah (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jokjakarta.
- Simamora (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Ilmiah*. Penerbit Banacipta, Bandung.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Sutikno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta
- Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jokjakarta
- Thoha (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Yusmalinda (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. PT. Indeks, Jakarta.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.