

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE BANDA ACEH
MELALUI KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

IQRAM
NPM: 1802120115



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 04 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IQRAM
NPM : 1802120115

Dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai
Variable Intervening**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Dra. Tarizki Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 04 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

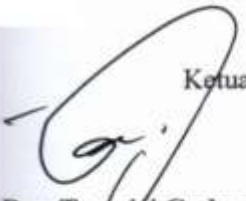
IQRAM
NPM : 1802120115

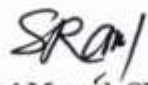
Dengan judul:

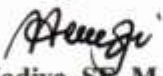
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai
Variable Intervening**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Hj. Nadiva, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 04 Maret 2022
Yang Menyatakan



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IQRAM
NPM : 1802120115
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai Variable Intervening

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 04 Maret 2022

Banda Aceh, 04 Maret 2022
Yang Menyatakan,


IQRAM

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh Melalui Kedisiplinan Sebagai Variable Intervening”**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kepada keluarga terlebih kepada Ayahanda dan Ibunda serta adik adik ku yang tersayang telah banyak memberi dukungan semangat serta apresiasi yang sangat besar sehingga saya bisa berada pada posisi saat ini.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Nadiya, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Serta Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan,

arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Sulfitra, Si, M.Si. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2018 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. *Last But Not Least, I wanna Thanks For me.*

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lamin.*

Banda Aceh, 2 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	9
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Kedisiplinan.....	14
2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan....	17
2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan	18

2.2	Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3	Kerangka Pemikiran.....	22
2.4	Hipotesis.....	23
BAB	III	METODE
PENELITIAN.....		24
3.1	Desain penelitian.....	24
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2	Jenis Penelitian	24
3.1.3	Horizon Waktu	25
3.1.4	Unit Analisis.....	25
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel Penelitian.....	26
3.3	Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Sumber Data.....	26
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	28
3.5	Teknik Analisis Data.....	29
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Pengujian Validitas.....	32
3.6.2	Pengujian Reabilitas	32
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7	Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.1	Uji T (Parsial).....	35
3.7.2	Uji F (Simultan).....	35
3.8	Uji Sobel (Sobel Test).....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.2	Karakteristik Responden.....	39
4.3	Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1	Pengujian Instrumen.....	41

4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen	43
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.2.1	Uji Normalitas	44
		
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas.....	46
4.4	Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.4.2	Variabel Gaya Kepemimpinan	49
4.4.3	Variabel Kedisiplinan.....	51
4.5	Pembahasan.....	52
4.6	Pengujian Hipotesis.....	59
4.7	Uji Sobel (Sobel Test).....	61
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	63
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Saran	64
 DAFTAR PUSTAKA.....		66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	20
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	25
3.2 Skala Likert.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel	28
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Hasil Uji Validitas	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	49
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan	51
4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan.....	54
4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan	56
4.12 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Diagram Jalur	59
4.13 Pengujian Hipotesis	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47
Gambar 4.3 Model Persamaan Jalur.....	58

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE BANDA ACEH
MELALUI KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING**

IQRAM
NPM: 1802120115

Pembimbing I : Suryani Murad, SE. M.Si

Pembimbing I : Sulfitra, S.Si. M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Kemudian untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh, selanjutnya untuk mengetahui dan menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 91 responden. Metode penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/ kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur(*path analyzing*) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan Kedisiplinan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Karyawan pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor produksi yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan penilaian kinerja karyawan agar organisasi mengetahui sejauh mana Kinerja Karyawan terhadap pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (leasing) kendaraan dan diklaim sebagai leading company ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan leasing. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, Perusahaan Adira Finance. sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Kota Banda Aceh yang. Adira Finance Banda Aceh sebagai kantor perwakilan dengan segmentasi kendaraan, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67). Konsep kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Peran karyawan dalam

suatu perusahaan sangat penting, karyawan merupakan sumber daya yang wajib dijaga, tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan walaupun aktivitas perusahaan itu telah didukung dengan adanya modal yang terpenuhi. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan, adanya karyawan sangat diperlukan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

Sistem pembinaan sumber daya manusia pada Adira Finance Banda Aceh merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, karena selalu menangani masalah, keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja Karyawan. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2016:45) yaitu gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan.

Masalah sumber daya manusia dialami oleh perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan, yaitu Adira Finance yang khususnya pembiayaan kendaraan roda dua di Banda Aceh. Sering sekali masalah yang dialami adalah menurunnya tingkat pembiayaan kendaraan di tahun 2020 bila dibandingkan dengan pencapaian di tahun 2019 yang ditandai dengan menurunnya produktivitas kinerja karyawan, Penurunan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus sebab akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian, bahkan kemungkinan kurangnya rasa kepercayaan para calon konsumen atau nasabah akan kinerja para karyawan Adira Finance Banda Aceh sehingga tidak ingin mengajukan pembiayaan kendaraan pada Adira Finance. Untuk itu perlu

segera mengantisipasi dengan menyelidiki faktor-faktor yang harus diperbaiki.

Peran penting di dalam suatu organisasi adanya seseorang yang mampu menjadi pemimpin. Kemajuan suatu organisasi tentu tertuju pada seorang pemimpin yang mampu menjalankan dan mengelola strategi untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2016:67) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi dan misi

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 18 Oktober 2021 tentang kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan Adira Finance Banda Aceh peroleh bawah masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, target penjualan yang sering tidak tercapai dan kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan di Adira Finance Banda Aceh masih belum optimal

Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Mulyadi (2016:48) Menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yaitu Pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan yang

telah menjadi komitmen bersama di dalam suatu organisasi.

Survei awal tentang variabel Gaya Kepemimpinan pada Adira Finance Banda Aceh di peroleh bahwa gaya kepemimpinan diterapkan masih kurang tegas terhadap para karyawan yang sering datang terlambat, seperti pada kehadiran didalam jam operasional seharusnya para karyawan harus datang tepat pada jam 8 pagi, namun ada beberapa karyawan yang sering datang diatas jam tersebut. Kurangnya sikap Pimpinan untuk memberikan penjelasan dan instruksi yang jelas kepada karyawannya akan tugas dan tanggungjawabnya juga menjadi permasalahan di Adira Finance Banda Aceh, sehingga para karyawan merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan bekerja sesuka hati. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan ini sering membuat kecemburuan pada karyawan lainnya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan secara tidak langsung

Adira Finance Banda Aceh adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (leasing) kendaraan yang ada di Banda Aceh. Sebagaimana ingin meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar efektivitas didalam perusahaan. Dimana didalamnya diperlukan peningkatan kinerja karyawan agar sasaran yang dituju dapat terlaksanakan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya Gaya Kepemimpinan yang baik, dan kedisiplinan karyawan yang tinggi.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh Melalui Kedisiplinan Sebagai Variable Intervening”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan mempunyai terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kedisiplinan PT. Adira Finance Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh

4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan kinerja perusahaan.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi para pemerintahan khususnya para usaha terkait dalam mengambil keputusan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh Melalui Kedisiplinan Sebagai Variable Intervening.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Karyawan

Kinerja karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas prnggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Mulyadi:2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut *Griffin* dalam Sinambela (2016:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut

Hadari dalam Maulana (2015:56), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2016:34), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Fahmi (2017:37) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi, 2017:37) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.

Untuk melakukan suatu penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif. Menurut Griffin (2016:32),

terdapat dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- b. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian memiliki nilai ranking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian ranking dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan dalam kelompok dengan ranking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016:45), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Pegawai. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab

Pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

Pendapat lain disampaikan Wirawan (2015: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2016:67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu,
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas,
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian,
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Subekti (2016), adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Bass dalam Zanikham (2018) merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus berorientasi pada tugas (*tasks*) dan hubungan antar manusia (*human relationship*). Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut Robbins dan Hersey maka kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara atasan dan bawahan, dimana adanya hal mempengaruhi dari atasan pada bawahan.

Selanjutnya Hasibuan, (2017:67) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional ini berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat mengubah keyakinan, asumsi dan perilaku karyawan dengan menarik pentingnya kolektif atau hasil organisasi. Menurut Hamdani (2014:76), secara konseptual, kepemimpinan transformasional pada awalnya dibedakan dari model kepemimpinan transaksional yang mengandalkan kepentingan pribadi sebagai dasar memotivasi para karyawan.

Awalnya, konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan

kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi. Pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi, (Hasibuan, 2017:98)

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2016:76), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Prilaku Organisasi (2017:87) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin
Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya
2. Kelompok yang dipimpin
Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi
Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian

bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Ketrampilan berkomunikasi
Seorang pemimpin harus mampu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar
Pemimpin di haruskan untuk bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpi.

2.1.3 Kedisiplinan

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin menurut Qhouzali (2015:284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2017:44) Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 114), Kedisiplinan adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (2016: 3), Kedisiplinan adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Setiyawan dan Waridin (2014:45), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Sedangkan menurut Marthis (2016:511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin :

- a. Pendekatan Disiplin yang positif
Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif :
 - 1) Konseling
Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan dan peraturan organisasional. Sering kali orang-orang

hanya perlu dibuat sadar akan peraturan dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disiplin dapat mencegah pelanggaran. Konseling dari seorang supervisor dalam unit kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif.

2) Dokumentasi tertulis

Apabila karyawan gagal mengoreksi perilakunya konferensi kedua menjadi perlu jika tingkat pertama mengambil bentuk sebagai sebuah percakapan antara supervisor dan karyawan didokumentasikan dalam bentuk tertulis sebagai bagian dari tahap ini karyawan dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.

3) Peringatan terakhir

Ketika karyawan tidak mengikuti solusi-solusi tertulis yang dikemukakan dalam langkah kedua, diadakan konferensi peringatan terakhir dalam konferensi tersebut supervisor menekankan pentingnya pengoreksian tindakan yang tidak pantas kepada karyawan. Beberapa perusahaan memberikan hari libur untuk membuat keputusan, di mana karyawan diberi satu hari libur yang dibayar untuk mengembangkan rencana tindakan yang tegas dan tertulis guna memperbaiki perilaku-perilaku yang menyusahkan. Hari libur untuk membuat keputusan ini digunakan untuk menekankan keseriusan masalah dan ketetapan hati manajer untuk melihat diubahnya perilaku tersebut.

4) Pemberhentian

Apabila karyawan tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap ada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan karyawan tersebut. Keunggulan dari pendekatan yang positif pada disiplin ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif pada disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

b. Pendekatan Disiplin Progresif

Seperti pendekatan yang lain disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, di mana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum, dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran-teguran verbal dan tertulis serta penskorsan sebelum pemecatan. Di perusahaan manufaktur, kelalaian untuk meminta izin ketika seorang karyawan tidak hadir kerja dapat menimbulkan penskorsan setelah pelanggaran ketiga dalam satu tahun. Penskorsan mengirimkan pesan yang kuat kepada seorang karyawan bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah, atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang pada seorang karyawan untuk mengoreksi kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada

karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Berdasarkan pemaparan di atas maka Hasibuan (2017:193) mengambil kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Menurut Rivai (2015:44) bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Rivai adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak Individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (2016:87). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2018:94) ada beberapa yang menjadi indikator kedisiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi peraturan perusahaan
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Hadir tepat waktu (absensi)
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Hanik Fitriani,. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman, Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berupa data yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan data sekunder

Fakhrul Rozi Yamali (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi;

Idham Fahmi, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto/

Astria Khairizah (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) Sumber data yang digunakan adalah data primer yang

diperoleh dari penyebaran kuisioner, wawancara, dan dokumentasi yang diuji dengan IBM Statistics 21 for Windows.

Joko Santoso (2016), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah).. Penelitian ini dilatar belakangi Oleh adanya fenomena ada urunan sikap disiplin kerja yang pada umumnya adalah pegawai staf, sehingga penelitian inipun tertuju pada faktor kepemimpinan sebagai faktor yang berdampak pada kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temua	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman, Hanik Fitriani,, (2021).	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap kinerja karyawan	) Variabel Kinerja Karyawan) Gaya Kepemimpinan an) Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	) Objek Penelitian) Waktu penelitian) Lokasi Penelitian) pelaksanaan penelitian
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	kuantitatif	Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan	) Kinerja Pegawai/Karyawan	) Tempat Penelitian

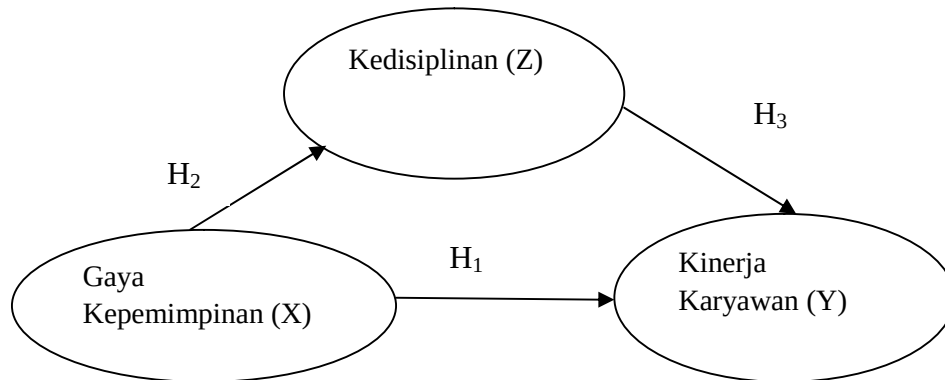
	Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, Fakhrul Rozi Yamali (2019).		mempunyai pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh baik terhadap kinerja maupun simultan, dan kepemimpinan Gaya memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja.	) Gaya Kepemimpinan) Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	) Waktu Penelitian) Jumlah sampel) Objek Penelitian
3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. Idham Fahmi, (2018)	kuantitatif	Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan path coefficients diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (b) Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja, (c) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial penilaian kinerja terhadap pengembangan karir, (d) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	) Kinerja Karyawan) Disiplin Kerja) Gaya Kepemimpinan	) Tempat Penelitian) Waktu penelitian) Objek Penelitian) Lokasi Penelitian
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan	kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif	) Variabel Kinerja Karyawan variabel Kepemimpinan	) Tempat Penelitian) Waktu penelitian) Jumlah sampel) Objek Penelitian

	Universitas Brawijaya Malang) Astria Khairizah (2018)		tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB..		
5	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah) Joko Santoso (2016)	kuantitatif	Hasil penelitian menunjuk•bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan' terhadap kinerja pegawai sebesar dengan koefisien determinasi Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,330 dengan koefisien determinasi 33,00 04/0. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,	) Variabel Kinerja Pegawai/Karyawan) Kepemimpinan) Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	) Tempat Penelitian) Waktu Penelitian) Jumlah sampel) Objek Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen) yang dimediasi oleh Variabel Mediator. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan Penelitian sebelumnya Hanik Fitriani,. (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Adira Finance Banda Aceh.

H₂ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT. Adira Finance Banda Aceh..

H₃ : Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Banda Aceh..

H₄ : Diduga Gaya Kepemimpinan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kedisiplinan karyawan pada PT.Adira Finance Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Cresweel (2016:24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian mengintreprestasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 3.I
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	Bulan					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengamatan dan Observasi						
2	Tahap Penyusunan Proposal						
3	Tahap Perijinan						
4	Tahap Pengumpulan Data						
5	Tahap Analisis Data						
6	Seminar Proposal						
7	Revisi hasil seminar						
8	Tahap Olah Data						
9	Analisa Data						
10	Ujian Komprehensif						

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu kinerja yang terfokus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Finance Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh yaitu sebanyak 91 Karyawan. (berdasarkan jumlah Karyawan kelompok jabatan internal perusahaan pada akhir tahun 2020).

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Banda Aceh dengan alasan karena penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 91 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2014:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Skala Likert

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

Sumber : Sugiono, (2015:65)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Defisinisi Operasional

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja berasal dari <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016:67)	) Kualitas) Kuantitas) Ketepatan Waktu) Efektivitas) Kemandirian	Likert	A1-A5

2	Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus berorientasi pada tugas (<i>tasks</i>) dan hubungan antar manusia (<i>human relationship</i>). Zanikham (2018)	) Kemampuan analitis) Keterampilan berKedisiplinan) Keberanian) Kemampuan mendengar) Ketegasan	Likert	B1-B5
4	Kedisiplinan (Z)	Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berKedisiplinan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2018:44)	) Mematuhi peraturan perusahaan) Penggunaan waktu secara efektif) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas) Hadir tepat waktu (absensi)	Likert	C1-C4

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah: $Y = P_{yx} X + e_1$

$$Y = P_{zx} X + p_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kedisiplinan

X = Gaya Kepemimpinan

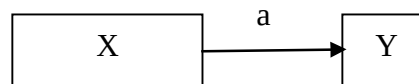
ρ = Koefisien jalur

e1, e2 = *Structural error*

Baron dan Kenny (2014) telah mendiskusikan 4 tahap untuk menetapkan pemediasian:

1. Langkah 1

Langkah pertama bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X). Dengan menggunakan variabel intervening (Z) sebagai variabel kriteria (*criterion variable*) dalam persamaan regresi dan variabel independen (Y) sebagai variabel prediktor, maka selanjutnya dilakukan estimasi dan pengujian atas jalur a.



2. Langkah 2

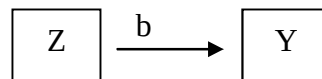
Langkah kedua bertujuan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) berhubungan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan Kedisiplinan sebagai variabel kriteria (*criterion variable*) dalam persamaan regresi dan variabel independen sebagai prediktor, maka dilakukan estimasi dan pengujian jalur c. Langkah ini bertujuan untuk menetapkan bahwa ada pengaruh yang mungkin dimediasi. Diagram untuk langkah pertama adalah:



3. Langkah 3

Dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi dan variabel Kedisiplinan (Z) sebagai prediktor, maka dilakukan estimasi dan pengujian jalur b. Dalam konteks penelitian ini, langkah ketiga bertujuan menunjukkan bahwa Kedisiplinan (Z) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Tidak cukup hanya dengan menghubungkan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan (Y dan Z), baik Kedisiplinan maupun Kinerja Karyawan (Y dan Z) harus berhubungan karena keduanya disebabkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan. Variabel X tersebut harus dikontrol dalam menetapkan pengaruh Kedisiplinan

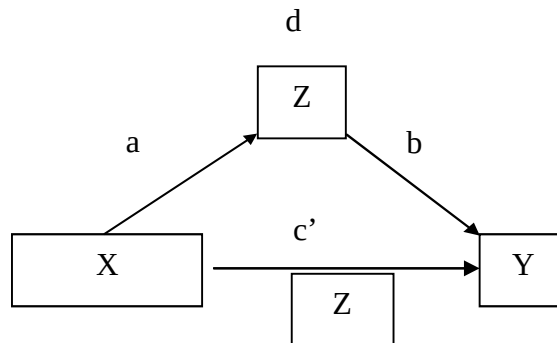
(Z) pada Kinerja Karyawan (Y). Diagramnya sebagai berikut:



4. Langkah 4

Untuk menetapkan bahwa Kedisiplinan (Y) sepenuhnya memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, maka pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan (jalur c') harus nol. Pengaruh langkah ketiga dan keempat diestimasi dalam persamaan yang sama. Jika semua langkah dipenuhi, sedangkan data konsisten dengan hipotesis bahwa variabel Kedisiplinan memediasi sepenuhnya hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, dan jika ketiga langkah pertama terpenuhi, tetapi langkah keempat tidak, maka hal ini merupakan

indikasi adanya pemediasian parsial. Diagram untuk langkah keempat sebagai berikut:



3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2016:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adlah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang

semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran realibilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2014). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2002:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2009:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (Convidence Interval 95%) atau tingkat kesalahannya (alpha) α sebesar 5%, (Umar, 2014 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 5%, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi = 5%, maka H_0 diterima.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2014 : 34). Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R = 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama- sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

3.8 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), dimana pada penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan sebagai variable Intervening

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 \cdot s_b^2}$$

Keterangan :

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$T = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai ttabel, jika nilai thitung > nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Herlina & Diputra, 2018:21)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Adira Dinamika Multi Finance atau di singkat PT. ADMF di dirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. PT. ADMF berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia. PT.ADMF perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. PT ADMF Mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun pada tahun 2004. Pemegang saham terbesar di pegang oleh Bank Danamon sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07 % atas PT ADMF. PT ADMF pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Pada tahun 2012, PT. ADMF menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. PT. ADMF mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp 40 triliun.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Banda Aceh Gedung HSG Jl. Moh. Hassan, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23116 (Adira Finance) memiliki suatu produk pinjaman dana tunai yang disebut Maximum Solusi (Maxi). Variasi Produk Maxi sendiri terbagi dalam beberapa jenis, yaitu Maxi 1, Maxi 2, dan Maxi 3. Perbedaan dari ketiga jenis Maxi tersebut terletak pada kondisi objek dan

jenis nasabah, yaitu objek pembiayaan dan nasabah Adira Finance atau tidak.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai latar belakang pinjaman dana tunai yang menjadi produk dari perusahaan pembiayaan. Bagi Adira Finance produk pembiayaan tunai menjadi salah satu kontributor keuntungan perusahaan. Secara persentasi *profit*, produk Maxi menempati posisi tertinggi, namun secara volume, produk Maxi masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut telah menjadi salah satu fokus dari manajemen Adira Finance, yaitu bagaimana meningkatkan volume penjualan produk Maxi, sekaligus mempertahankan tingkat profitabilitasnya. Agar hal tersebut tercapai, maka dibutuhkan sebuah strategi jitu yang mencakup seluruh aspek yang terkait dengan produk Maxi.

Penelitian ini berfokus pada formulasi strategi bersaing produk pinjaman dana tunai Adira Finance (Maxi). Proses formulasi strategi ini mempertimbangkan seluruh aspek yang mempengaruhi performa produk Maxi yang mencakup :

- a. Kerangka strategis Adira Finance yang mencakup visi, misi, nilai-nilai, dan strategi perusahaan. Kerangka strategis ini menjadi landasan bagi Adira Finance dalam menentukan kebijakan.
- b. Kondisi industri pembiayaan, khususnya pinjaman dana tunai, yang mencakup prospek industri, kondisi persaingan, analisis kompetitor, dan analisis produk substitusi.
- c. Analisis eksternal dan internal. Analisis ini digunakan untuk menentukan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman

Visi :

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan Perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Misi :

1. Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan.
2. Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan.
3. Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pendidikan, Usia, dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	56	61,5
	b. Wanita	35	38,5
	Jumlah	91	100%
2	Status Perkawinan		
	a. Menikah	62	68,1
	b. Belum Menikah	29	31,9
	Jumlah	91	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	10	11,0
	b. Diploma	17	18,7
	c. Sarjana	57	62,6
	d. Pasca Sarjana	7	7,7
	Jumlah	91	100%
4.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp. 3.100.000 – RP. 4.500.000	30	33,0
	b. Rp. 4.600.000 - Rp. 5.000.000	40	44,0
	c. >Rp. 5.100.000	21	23,1
	Jumlah	91	100%
5	Masa Kerja		
	a. < 3 tahun	7	7,7
	b. 4-6 tahun	15	16,5
	c. 7-9 tahun	49	53,8
	d. > 10 tahun	20	22,0
	Total	91	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 56 responden atau 61,5% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu 35 atau 38,5%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 62 responden atau 68,1% dan yang belum menikah sebanyak 29 responden atau 31,9%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 10 responden atau 11%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 17 responden atau 18,7%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 57 responden atau 62,6% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 responden atau 7,7%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 30 responden atau 33% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 3.100.000-Rp 4.500.000, sebanyak 40 responden atau 44% dengan pendapatan sebesar Rp 4.600.000-Rp 5.000.000 dan sebanyak 21 responden atau 23,1% dengan pendapatan di atas Rp 5.100.000.

Berdasarkan masa kerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 7 responden atau 7,7% dengan masa kerja dibawah 3 tahun, sebanyak 15 responden atau 16,5% dengan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun, sebanyak 49 responden atau 53,8% dengan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun dan sebanyak 20 responden atau 22% dengan masa kerja di atas 10 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4 2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=91)	Ket
1	A1	Y	0,609	0,207	Valid
2	A2		0,770	0,207	Valid
3	A3		0,216	0,207	Valid
4	A4		0,552	0,207	Valid
5	A5		0,522	0,207	Valid
6	B1	X	0,625	0,207	Valid
7	B2		0,717	0,207	Valid
8	B3		0,720	0,207	Valid
9	B4		0,623	0,207	Valid
10	B5		0,479	0,207	Valid
11	C1	Z	0,693	0,207	Valid
12	C2		0,620	0,207	Valid
13	C3		0,566	0,207	Valid
14	C4		0,455	0,207	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,835	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X)	5	0,831	Handal
5.	Kedisiplinan (Z)	5	0,816	Handal

Sumber : Data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alfa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alfa 0,8 atau di atasnya adalah baik”.

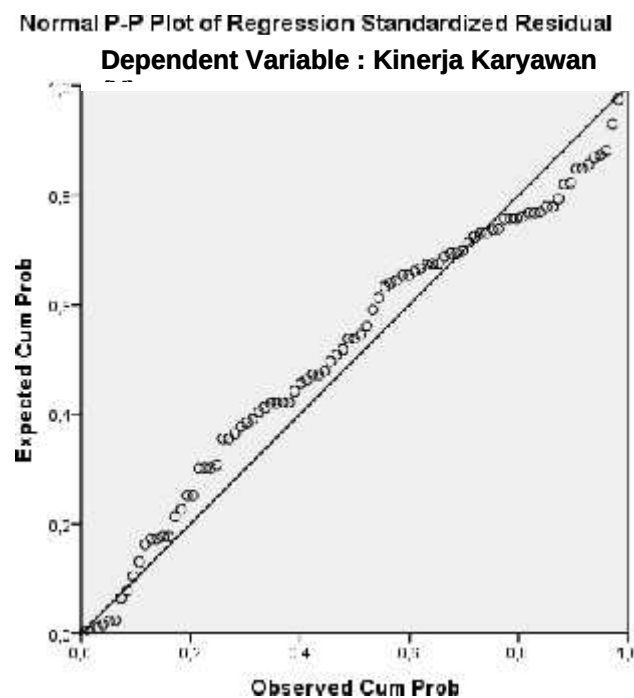
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

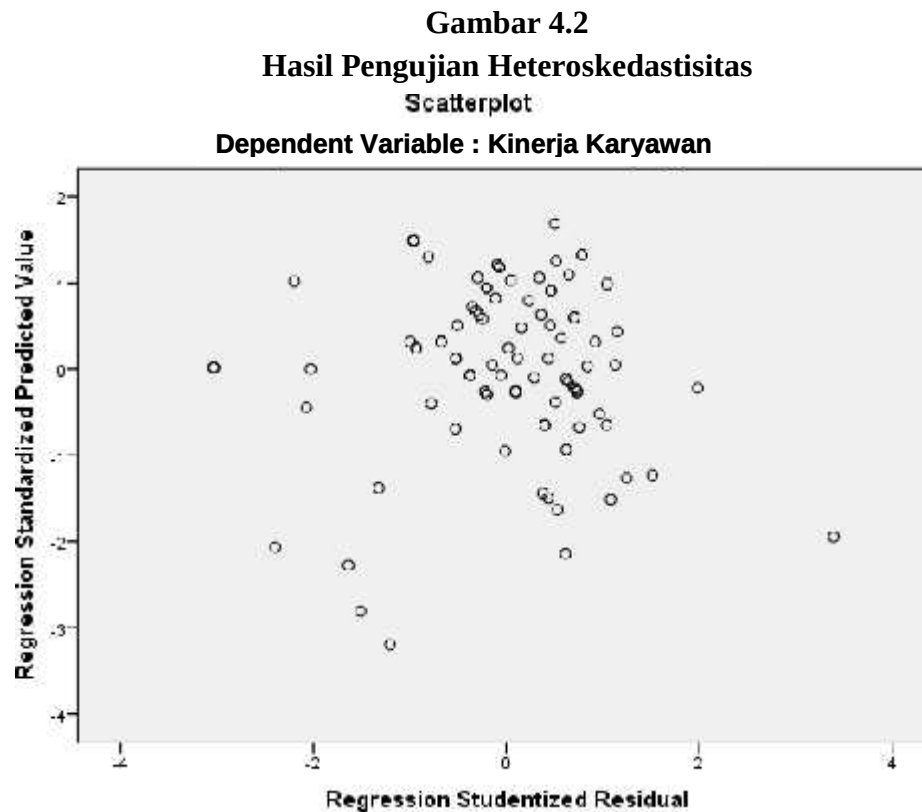
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,813	1,230	Non Multikolinieritas
Kedisiplinan	0,813	1,230	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kedisiplinan (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	4	4,4	6	6,6	15	16,5	45	49,5	21	23,1	3,80
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	7	7,7	4	4,4	17	18,7	47	51,6	16	17,6	3,67
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4	4,4	8	8,8	14	15,4	45	49,5	20	22,0	3,76
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya	2	2,2	4	4,4	21	23,1	48	52,7	16	17,6	3,79
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan	9	9,9	8	8,8	29	31,9	35	38,5	10	11,0	3,32
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas variabel Kinerja Karyawan yang bernilai rata-rata 3,67, artinya responden menyatakan kurang setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata

sebesar 3,67 artinya responden menyatakan setuju. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 artinya responden menyatakan setuju. Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan Responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 artinya responden menyatakan setuju dan Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 artinya responden menyatakan kurang setuju.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu menyusun bagian kerja dengan baik	4	4,4	7	7,7	11	12,1	36	39,6	33	36,3	3,96
2	Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan	3	3,3	11	12,1	14	14,4	43	47,3	20	22,0	3,73
3	Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setiap pekerjaan	2	2,2	6	6,6	23	25,3	38	41,8	22	24,2	3,79

	yang diberikan kepada karyawan											
4	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik	2	2,2	4	4,4	26	28,6	44	48,4	15	16,5	3,73
5	Pimpinan selalu tegas dan profesional dalam bekerja	1	1,1	3	3,3	21	23,1	41	45,1	25	27,5	3,95
Rerata												3,83

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas variabel Gaya Kepemimpinan yang bernilai rata-rata 3,83 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu Pimpinan selalu menyusun bagian kerja dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 artinya responden menyatakan setuju. Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 artinya responden menyatakan setuju. Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 artinya responden menyatakan setuju. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 artinya responden menyatakan setuju dan Pimpinan selalu tegas dan profesional dalam bekerja diperoleh nilai sebesar 3,95 artinya responden menyatakan

setuju.

4.4.3 Variabel Kedisiplinan

Penjelasan responden tentang variabel Kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel

4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor	3	3,3	8	8,8	19	20,9	35	38,5	26	28,6	3,80
2	Saya memanfaatkan waktu dengan efektif saat bekerja	1	1,1	5	5,5	13	14,3	42	46,2	30	33,0	4,04
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja	1	1,1	9	9,9	19	20,9	45	49,5	17	18,7	3,75
4	Saya hadir tepat waktu	6	6,6	7	7,7	17	18,7	44	48,4	17	18,7	3,65
Rerata												3,81

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas variabel Kedisiplinan yang bernilai rata-rata 3,81 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu Responden bekerja sesuai dengan prosedur kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80 artinya responden menyatakan setuju. Responden selalu memanfaatkan waktu dengan efektif saat bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04 artinya responden menyatakan setuju. Responden selalu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75 artinya responden menyatakan setuju dan Responden selalu hadir tepat waktu diperoleh

nilai rata-rata sebesar 3,65 artinya responden menyatakan setuju.

4.5 Pembahasan

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui mediasi Kinerja Karyawan terhadap Kedisiplinan, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X), Kedisiplinan (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,388	0,360		3,854	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,596	0,092	0,565	6,452	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,565				
R Square	0,319				
F Hitung	41,631				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{yx} X + e$$

$$Y = 0,565X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar $= 0,565$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Gaya Kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan pula Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar 0,565. Dengan demikian, jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,565$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adira Finance Banda Aceh dengan keeratan 56,5%. Hubungan tersebut tergolong sedang
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,319$ menjelaskan peran variabel Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Banda Aceh 31,9%, artinya terdapat nilai residu 68,1% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	2,235	,369		6,062	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,432	,095	0,432	4,519	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,432				
R Square	0,187				
F Hitung	20,426				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = P_{zx} X + e$$

$$Z = 0,432X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar = 0,432 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Gaya Kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan pula Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar 0,432. Dengan demikian, jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kedisiplinan akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,432$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kedisiplinan (Z) pada PT. Adira Finance Banda Aceh dengan keeratan 43,2%. Hubungan tersebut tergolong sedang.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,187$ menjelaskan peran variabel Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kedisiplinan Pada PT. Adira Finance Banda Aceh 18,7%, artinya terdapat nilai residu 81,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,746	,394		4,427	0,004
Kedisiplinan	0,497	,100	0,465	4,959	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,465				
R Square	0,216				
F Hitung	24,593				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{Yz} Z + e$$

$$Y = 0,465X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh Kedisiplinan sebesar = 0,465 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kedisiplinan maka akan

dapat meningkatkan pula Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar 0,465. Dengan demikian, jika Kedisiplinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,465$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh dengan keeratan 46,5%. Hubungan tersebut tergolong sedang.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,216$ menjelaskan peran variabel Kedisiplinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Banda Aceh 21,6%, artinya terdapat nilai residu 78,4% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	0,738	0,411		1,797	0,076
Gaya Kepemimpinan (X)	0,472	0,098	0,447	4,798	0,000
Kedisiplinan (Z)	0,290	0,099	0,272	2,922	0,004
Koefisien korelasi	0,616				
Adjusted R Square	0,365				
F Hitung	26,849				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{ZX} X + P_{YZ} Z + e$$

$$Y = 0,447X + 0,272 Z$$

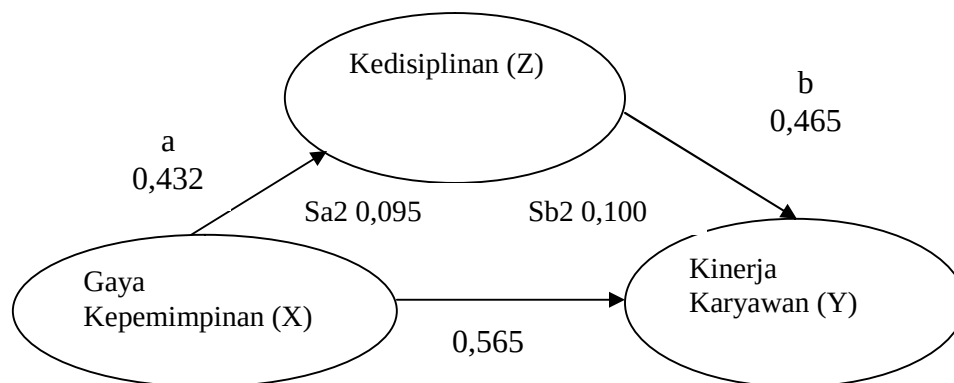
Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh ftika kerja sebesar = 0,447 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kinerja Karyawan maka akan dapat meningkatkan pula Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar 0,447. Maka, dengan meningkatnya Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
2. Koefisien Regresi beta pengaruh Kedisiplinan sebesar = 0,272 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan pula Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar 0,272. Maka, dengan meningkatnya Kedisiplinan akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,616$ menjelaskan hubungan positif Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kedisiplinan (Z) pada PT. Adira Finance Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 61,6%. Hubungan tersebut dinyatakan kuat.
4. Koefisien Determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) = 0,365 Peran variabel Gaya Kepemimpinan (X) bersama-sama dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam meningkatkan Kedisiplinan (Z) pada PT. Adira Finance Banda Aceh sebesar

36,5%. Sedangkan sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.3
Model Persamaan Jalur



Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Diagram Jalur

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta
	Pengaruh langsung		
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	X-Y	0,565
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan	X-Z	0,432
3	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	Z-Y	0,465
	Pengaruh tidak langsung		
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan	X-Y-Z	$(0,447 \times 0,272)$ =0,121

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, kemudian Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kedisiplinan selanjutnya Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya Kedisiplinan.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan (2) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan (3) pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kedisiplinan dan (4) pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan s melalui Kedisiplinan sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,565	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan	0,432	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan	0,465	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan sebagai variabel mediasi	0,121	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Berdasarkan pada Tabel 4.13, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,565 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan menolak Ho..
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kedisiplinan dengan nilai beta 0,432 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha diterima dan menolak Ho.
3. Kedisiplinan berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan dengan nilai beta 0,465 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,000 dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho.

4.7 Uji Sobel (Sobel Test)

MacKinnon, Warsi dan Dwyer (1995) menggunakan uji Sobel sebagai metoda statistik untuk secara formal mengukur mediasi dengan asumsi variabel dependen dan moderator merupakan variabel-variabel kontinyu. Uji Sobel ditujukan untuk menguji apakah variabel moderator berpengaruh seperti independen variabel kepada dependen variabel. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening. berikut adalah cara mendeteksi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Memediasi Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

$$(a) \text{ Kedisiplinan} = a + a \text{ Kinerja Karyawan} + e_1$$

$$(b) \text{ Gaya Kepemimpinan} = a + c \text{ Kinerja Karyawan} + b \text{ Kedisiplinan} + e_2$$

Dari hasil output SPSS 16.0 di bawah ini untuk persamaan regresi yang pertama (1) di peroleh persamaan sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) Gaya	10.977	2.800		3.920	.000
Kepemimpinan	.640	.090	.582	7.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$(a) \text{ Kedisiplinan} = a + a \text{ Gaya Kepemimpinan} + e_1$$

$$= 10.977 + 0.640 \text{ Gaya Kepemimpinan}$$

Sedangkan untuk persamaan regresi yang kedua (2) di peroleh sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.576	3.385		2.534	.013
Gaya Kepemimpinan	.678	.125	.501	5.433	.000
Kedisiplinan	.302	.114	.246	2.663	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(b) $Kedisiplinan = a + c \text{ Gaya Kepemimpinan} + b \text{ Kedisiplinan} + e_2$

$$= 8.576 + 0.678 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0.302 \text{ Kedisiplinan}$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab =$$

$$= \sqrt{b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0.302)^2 (0.125)^2 + (0.678)^2 (0.090)^2 (0.114)^2}$$

$$= \sqrt{0.007387524 + 0.0053231620 + 0.0001052676}$$

$$= 0.72441$$

Berdasarkan hasil perkalian **ab** dapat digunakan untuk menghitung tstatistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} = 3.18$$

Oleh karena t hitung = 3.18 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.19328 signifikan dan berarti **ada pengaruh mediasi** Kedisiplinan dalam memediasi

hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai variabel Mediasi. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hanik Fitriani (2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan sudah sesuai dengan kebijakan atau prosedur instansi perusahaan secara umum karena diukur dari kinerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan tingkat penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mampu meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kedisiplinan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Banda Aceh melalui Kedisiplinan sebagai variabel mediasi.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada perusahaan maupun karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi para karyawan untuk meningkatkan kemandirian dalam berkerja terhadap perusahaan.
2. Diharapkan *Leader* dapat meningkatkan Gaya Kepemimpinan dengan memberikan motivasi kepada karyawan sepeerti memberikan penghargaan/*Reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

3. Proses penerapan kedisiplinan agar dapat memperhatikan tingkat kemampuan karyawan , kompetensi dan pengetahuan karyawan serta Pendidikan karyawan itu sendiri.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variable Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Kedisiplinan, tapi juga meneliti variable lainnya seperti Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Prestasi Kerja dan Loyalitas

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aditya. Notoatmodjo, Soekidjo. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astria Khairizah (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*
- Deddy, Mulyana (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*.
- Erik (2015). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Fakhrul Rozi Yamali (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*,
- Ghozali (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, Ricky W. (2013). *Bisnis*. Edisi Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Hamdani (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hanik Fitriani (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kc Tulungagung Sudirman*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Herlina & Diputra Thing Thing (2018) *Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening [Online]*. Vol 1 halaman 21. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/alu/article/view/1106>
- Idham Fahmi, (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto*
- Joko Santoso (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah*

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE Marsono,
- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Penerbit Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar*. *Jurnal Online. Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Udayana (Ubud) Bali*.
- Prokoso, Hendry (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., subekti (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Buku Kedua
- Samsudin (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim POS Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6 (1), h. 1267-1437
- Sarwono, Jonathan (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. *Jurnal of Management*. Volume 2 No. 2 Maret 2016. *Fak. Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang*.
- Subekti (2016). *Analisis Tracking Errorr untu Mengukur Kinerja*. Skripsi UNY. Yogyakarta: Universtias Yogyakarta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Subakti (2017) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*.
- Tanuwibowo dan Setiawan (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa yang bergerak dalam bidang industri manufaktur*
- Syah, Muhibbin (2015). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru, Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Uma, Sekaran (2016). *Metode Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Uman,
- Khaerul (2016). *Prilaku Organisasi*. CV. Pustakan Setia, Bandung. Wibowo (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo

Wita, Yelvi Sandra (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honor Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Padang*. Jurnal Online. STKIP PGRI Padang.

Yusrizal dan Yuna Wardhi (2014). *Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Datar*. Jurnal Online

Kuesioner Penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA MULTI DINAMIKA FINANCE BANDA ACEH MELALUI KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Pendapatan : ☐ Rp.3.100.000 -Rp. 4.500.000
☐ Rp.4.600.000 –Rp.5.000.000
☐ ≥Rp. 5.100.000
6. Mas Kerja : ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 4-6 Tahun
☐ 7-9Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan					

B. Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu menyusun bagian kerja dengan baik					
2	Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan					
3	Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan					
4	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik					
5	Pimpinan selalu tegas dan profesional dalam bekerja					

D. Kedisiplinan (Z)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor					
2	Saya memanfaatkan waktu dengan efektif saat bekerja					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja					
4	Saya hadir tepat waktu					

Lampiran 3 Frequency Table identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	35	38,5	38,5	38,5
Pria	56	61,5	61,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	62	68,1	68,1	68,1
Belum menikah	29	31,9	31,9	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	11,0	11,0	11,0
Diploma	17	18,7	18,7	29,7
Sarjana	57	62,6	62,6	92,3
Pasca Sarjana	7	7,7	7,7	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Tingkat Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 3.100.000 – Rp 4.500.000	30	33,0	33,0	33,0
Rp 4.600.000 – Rp 5.000.000	40	44,0	44,0	76,9
> Rp 5.100.000	21	23,1	23,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 tahun	7	7,7	7,7	7,7
4-6 tahun	15	16,5	16,5	24,2
7-9 tahun	49	53,8	53,8	100,0
> 10 tahun	20	22,0	22,0	46,2
Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Kinerja Karyawan (Y)

Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	4,4	4,4	4,4
TS	6	6,6	6,6	11,0
KS	15	16,5	16,5	27,5
S	45	49,5	49,5	76,9
SS	21	23,1	23,1	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Responden memiliki kuantitas kerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	7	7,7	7,7	7,7
TS	4	4,4	4,4	12,1
KS	17	18,7	18,7	30,8
S	47	51,6	51,6	82,4
SS	16	17,6	17,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	4,4	4,4	4,4
TS	8	8,8	8,8	13,2
KS	14	15,4	15,4	28,6
S	45	49,5	49,5	78,0
SS	20	22,0	22,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Penggunaan teknologi pada organisasi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2,2	2,2	2,2
TS	4	4,4	4,4	6,6
KS	21	23,1	23,1	29,7
S	48	52,7	52,7	82,4
SS	16	17,6	17,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	9	9,9	9,9	9,9
TS	8	8,8	8,8	18,7
KS	29	31,9	31,9	50,5
S	35	38,5	38,5	89,0
SS	10	11,0	11,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Gaya Kepemimpinan (X)

Pimpinan selalu menyusun bagian kerja dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,4	4,4	4,4
	TS	7	7,7	7,7	12,1
	KS	11	12,1	12,1	24,2
	S	36	39,6	39,6	63,7
	SS	33	36,3	36,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Pimpinan selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	11	12,1	12,1	15,4
	KS	14	15,4	15,4	30,8
	S	43	47,3	47,3	78,0
	SS	20	22,0	22,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	6	6,6	6,6	8,8
	KS	23	25,3	25,3	34,1
	S	38	41,8	41,8	75,8
	SS	22	24,2	24,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,2	2,2	2,2
	TS	4	4,4	4,4	6,6
	KS	26	28,6	28,6	35,2
	S	44	48,4	48,4	83,5
	SS	15	16,5	16,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Pimpinan selalu tegas dan profesional dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	3	3,3	3,3	4,4
	KS	21	23,1	23,1	27,5
	S	41	45,1	45,1	72,5
	SS	25	27,5	27,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Table Kedisiplinan (Z)

Saya bekerja sesuai dengan prosedur kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,3	3,3	3,3
	TS	8	8,8	8,8	12,1
	KS	19	20,9	20,9	33,0
	S	35	38,5	38,5	71,4
	SS	26	28,6	28,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Saya selalu memanfaatkan waktu dengan efektif saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	5	5,5	5,5	6,6
	KS	13	14,3	14,3	20,9
	S	42	46,2	46,2	67,0
	SS	30	33,0	33,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	9	9,9	9,9	11,0
	KS	19	20,9	20,9	31,9
	S	45	49,5	49,5	81,3
	SS	17	18,7	18,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Saya selalu hadir tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	6,6	6,6	6,6
	TS	7	7,7	7,7	14,3
	KS	17	18,7	18,7	33,0
	S	44	48,4	48,4	81,3
	SS	17	18,7	18,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Responden selalu mengKedisiplinkan masalah pekerjaan responden secara langsung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,1	1,1	1,1
	TS	7	7,7	7,7	8,8
	KS	7	7,7	7,7	16,5
	S	42	46,2	46,2	62,6
	SS	34	37,4	37,4	100,0

Total	91	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	91	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,80	1,013	91
A2	3,67	1,065	91
A3	3,76	1,036	91
A4	3,79	,863	91
A5	3,32	1,104	91

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,54	10,629	,604	,810
A2	14,67	9,468	,770	,761
A3	14,58	9,735	,748	,768
A4	14,55	11,650	,552	,823
A5	15,02	10,666	,522	,836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,34	15,649	3,956	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		281,688	90	3,130	7,180	,000
Within People	Between Items	14,866	4	3,716		
	Residual	186,334	360	,518		
	Total	201,200	364	,553		
Total		482,888	454	1,064		

Grand Mean = 3,67

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	91	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,96	1,095	91
B2	3,73	1,044	91
B3	3,79	,961	91
B4	3,73	,870	91
B5	3,95	,861	91

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,19	8,798	,625	,801
B2	15,42	8,579	,717	,771
B3	15,35	8,986	,720	,771
B4	15,42	9,890	,623	,801
B5	15,20	10,627	,479	,835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,14	14,057	3,749	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	253,029	90	2,811	2,520	,041
	Residual	4,782	4	1,196		
	Total	170,818	360	,474		
	Total	175,600	364	,482		
Total		428,629	454	,944		

Grand Mean = 3,83

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kedisiplinan (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	91	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,80	1,056	91
C2	4,04	,893	91
C3	3,75	,914	91
C4	3,65	1,079	91

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,55	8,384	,693	,753
C2	15,31	9,526	,620	,778
C3	15,60	9,686	,566	,792
C4	15,70	9,544	,455	,830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,35	13,742	3,707	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		247,349	90	2,748	7,057	,000
Within People	Between Items	14,251	4	3,563		
	Residual	181,749	360	,505		
	Total	196,000	364	,538		
Total		443,349	454	,977		

Grand Mean = 3,87

Lampiran 10 Persamaan 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,311	,65671

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,954	1	17,954	41,631	,000 ^b
	Residual	38,383	89	,431		
	Total	56,338	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,388	,360		3,854	,000
	Gaya Kepemimpinan (X)	,596	,092	,565	6,452	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,187	,178	,67237

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,234	1	9,234	20,426	,000 ^b
	Residual	40,236	89	,452		
	Total	49,470	90			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan (Z)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,235	,369		6,062	,000
	Gaya Kepemimpinan (X)	,427	,095	,432	4,519	,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,216	,208	,70424

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,197	1	12,197	24,593	,000 ^b
	Residual	44,141	89	,496		
	Total	56,338	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,746	,394		4,427	,000
	Kedisiplinan (Z)	,497	,100	,465	4,959	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 13 Persamaan 4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan (Z), Gaya Kepemimpinan (X) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,379	,365	,63055

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (Z), Gaya Kepemimpinan (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,349	2	10,675	26,849	,000 ^b
	Residual	34,988	88	,398		
	Total	56,338	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (Z), Gaya Kepemimpinan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,738	,411		1,797	,076
	Gaya Kepemimpinan (X)	,472	,098	,447	4,798	,000
	Kedisiplinan (Z)	,290	,099	,272	2,922	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

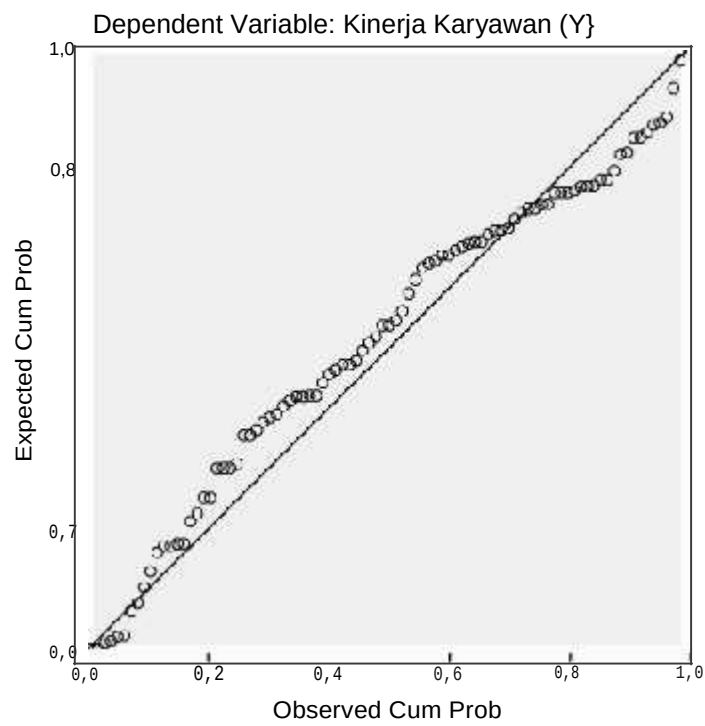
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,6681	,79118	91
Gaya Kepemimpinan (X)	3,8286	,74986	91
Kedisiplinan (Z)	3,8703	,74139	91

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X)	,813	1,230
	Kedisiplinan (Z)	,813	1,230

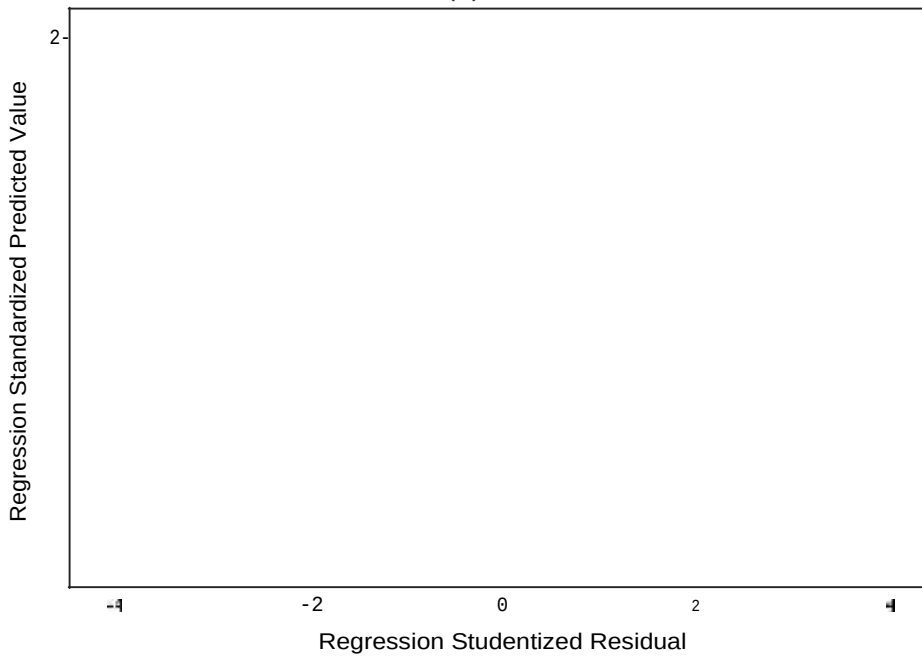
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195

47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662

41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

NO	KARAKTERISTIK					Pernyataan					Y	Pernyataan					X	Pernyataan				Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		D1	D2	D3	D4	
1	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3,60	5	5	5	3	4	4,40	4	5	4	2	3,80
2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	2	3,60	2	4	4	2	2	2,80	1	4	4	2	3,00
3	2	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	2	2	3,20
4	2	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,80
5	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00
6	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2,40	5	3	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3,60
7	2	1	1	2	4	5	4	4	3	4	4,00	5	4	3	3	5	4,00	3	4	4	3	3,80
8	2	1	3	2	4	2	4	5	4	5	4,00	4	5	4	4	3	4,00	5	5	3	1	3,40
9	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3,40	5	5	2	4	5	4,20	4	4	3	4	3,80
10	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3,20	5	3	4	4	4	4,00	2	2	2	2	2,00
11	2	1	3	2	2	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	4,60
12	2	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3,80
13	2	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4,00	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,20
14	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	5	4,60
15	2	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,60
16	2	2	3	4	3	4	4	3	5	3	3,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,80
17	1	1	3	3	3	5	2	2	5	2	3,20	3	2	2	2	5	2,80	2	4	4	2	2,80
18	1	1	2	4	4	5	5	5	4	3	4,40	4	4	4	5	4	4,20	5	3	3	4	3,80
19	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4,60	4	4	3	4	4,00
20	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1,80	5	3	3	3	3	3,40	5	5	3	5	4,60
21	1	2	3	3	4	5	1	1	3	1	2,20	5	1	3	1	1	2,20	3	3	5	5	4,20
22	2	1	2	3	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	1	4,20
23	1	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	4,80
24	1	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3,00	2	4	1	3	2	2,40	2	3	1	3	2,60
25	2	1	2	2	4	2	4	4	2	3	3,00	4	4	3	2	4	3,40	3	4	2	3	3,40
26	1	1	3	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	5	4,20	5	4	5	4	4,60
27	1	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,80
28	1	1	3	4	3	5	5	5	4	3	4,40	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,80
29	2	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
30	1	1	3	3	1	4	4	4	4	1	3,40	3	2	3	4	4	3,20	5	5	5	3	4,40
31	2	2	2	3	4	4	4	4	3	1	3,20	1	1	1	4	4	2,20	4	5	3	4	4,00
32	1	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3,80	5	5	4	4	5	4,60	4	3	4	3	3,60
33	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4,40
34	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3,60	4	3	3	3	3	3,20	3	4	4	4	3,80
35	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4,00	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3,80
36	1	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	3	3,80
37	2	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1,40	1	1	3	3	3	2,20	2	2	2	1	1,80
38	2	2	3	2	4	1	1	2	3	1	1,60	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	1	1,40
39	2	1	2	4	4	1	1	2	1	2	1,40	1	2	2	1	3	1,80	1	2	2	2	1,80
40	2	1	1	4	3	1	1	1	1	2	1,20	1	2	2	3	5	2,60	2	5	3	1	2,40
41	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	3	3	4,20	5	5	5	5	5,00
42	1	1	3	2	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4,20
43	1	1	2	3	4	4	3	3	5	3	3,60	3	3	3	5	5	3,80	5	5	3	3	4,00
44	1	1	4	4	4	4	5	3	3	1	3,20	5	4	4	3	5	4,20	4	4	3	3	3,80
45	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	4,40
46	2	2	3	3	4	4	4	3	5	2	3,60	4	3	5	4	3	3,80	4	3	4	5	3,80
47	2	1	2	3	4	5	4	4	3	5	4,20	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4,00
48	1	1	3	3	4	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00	4	3	4	4	3,80
49	1	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3,40	3	3	3	4	5	3,60	5	5	3	3	3,80
50	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00

NO	KARAKTERISTIK					Pernyataan					Y	Pernyataan					X	Pernyataan				Z
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		D1	D2	D3	D4	
51	1	1	3	3	4	4	4	3	3	5	3,80	5	5	5	4	4	4,60	5	5	4	5	4,80
52	1	1	3	3	4	5	4	5	5	3	4,40	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00
53	2	1	3	4	1	4	4	4	4	3	3,80	3	4	3	4	4	3,60	3	4	3	4	3,60
54	2	1	4	3	2	5	3	3	4	4	3,80	3	3	3	4	4	3,40	5	5	4	3	4,40
55	1	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,80
56	2	2	2	3	1	5	5	5	4	3	4,40	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4,80
57	2	1	4	2	4	3	3	4	3	3	3,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
58	2	1	3	3	3	4	4	4	4	1	3,40	3	2	3	4	4	3,20	5	5	5	3	4,40
59	1	2	3	2	4	3	1	1	3	1	1,80	5	3	3	3	3	3,40	5	5	3	5	4,60
60	2	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4,00	5	3	3	3	3	3,40	3	3	5	5	4,20
61	2	1	3	2	2	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	1	4,20
62	2	1	4	3	2	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3,80
63	2	2	3	3	2	4	4	4	5	3	4,00	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,20
64	2	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	5	4,60
65	2	1	4	2	2	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,60
66	2	2	3	4	3	4	4	3	5	3	3,80	5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4,80
67	1	1	3	2	4	4	3	3	4	4	3,60	4	3	3	3	3	3,20	3	4	4	4	3,80
68	1	1	2	3	4	4	4	5	4	3	4,00	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3,80
69	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	3	3,80
70	2	2	3	3	4	4	5	4	2	3	3,60	4	4	3	3	3	3,40	2	3	2	4	3,00
71	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3,00	4	3	4	5	5	4,20	2	2	3	4	2,60
72	2	1	2	2	4	3	3	3	3	2	2,80	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4,00
73	1	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4,80	3	2	2	3	3	2,60	3	3	2	3	2,60
74	1	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3,20	3	2	3	3	4	3,00	3	3	2	3	2,80
75	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	4	4	4	3,20	4	4	3	4	3,80
76	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3,80	2	2	3	2	2	2,20	5	5	5	3	4,40
77	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3,80	2	3	3	3	3	2,80	5	5	4	3	4,40
78	2	1	3	4	1	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	5	4	4,40	3	3	3	3	3,00
79	2	1	3	3	4	4	4	5	4	3	4,00	2	2	3	3	3	2,60	3	4	4	4	3,80
80	1	1	3	3	1	5	5	5	4	5	4,80	2	4	3	4	4	3,40	4	3	5	4	4,20
81	2	2	2	3	1	4	5	5	4	5	4,60	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
82	2	1	3	2	4	2	2	2	3	2	2,20	3	2	2	3	4	2,80	5	5	4	5	4,80
83	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	5	4,80
84	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	2	2	3	2	2,40
85	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3,40	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	3,80
86	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00
87	2	1	3	2	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	5	4,40	3	4	4	4	4,00
88	2	2	3	2	2	4	4	5	3	5	4,20	5	5	5	3	4	4,40	4	4	3	4	3,80
89	2	1	2	2	4	5	4	5	5	4	4,60	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	5	4,40
90	2	1	3	2	4	5	4	5	4	4	4,40	5	5	5	4	4	4,60	4	5	3	5	4,40
91	2	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4	4,60	4	5	5	4	4,40