

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO
PUTRA MAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**IGNASIUS JONATAN KAROLUS PURBA
178320372**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

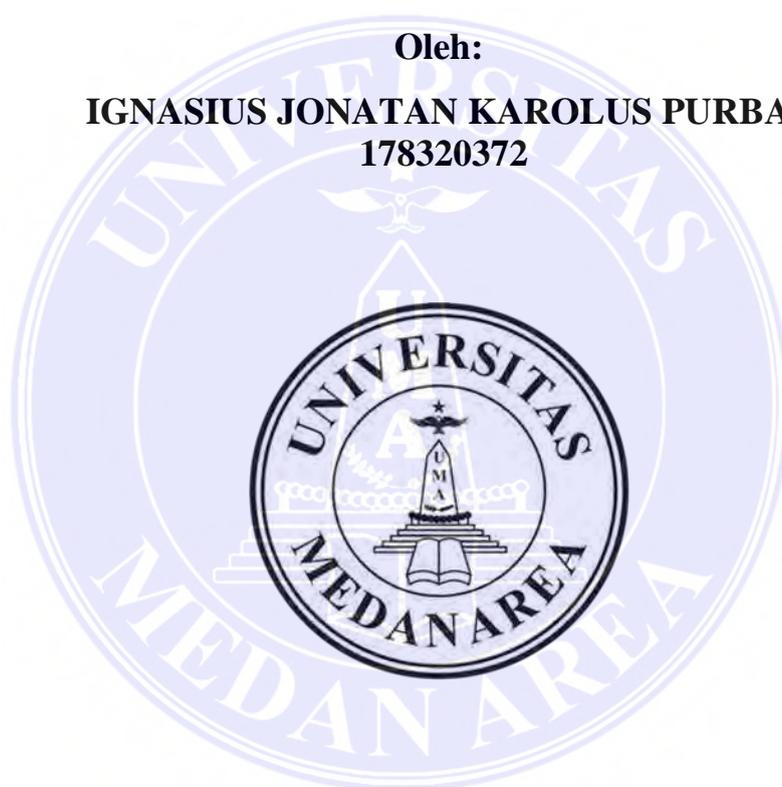
Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO
PUTRA MAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**IGNASIUS JONATAN KAROLUS PURBA
178320372**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO
PUTRA MAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

OLEH:

**IGNASIOUS JONATAN KAROLUS PURBA
178320372**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putra Mas
Cabang Medan

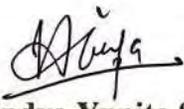
Nama : IGNASIUS JONATAN KAROLUS PURBA

NPM : 178320372

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen



Ahmad Rafli, BBA (Cons), MMgt, Ph.D, CIMA
Dekan



Nindya Yunita SE. M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 05 Oktober 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sayasendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hariditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Oktober 2022



IGNASIUS JONATANKAROLUS PURBA
NPM. 178320372

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IGNASIUS JONATAN KAROLUS PURBA

NPM : 178320372

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putra Mas Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 25 Oktober 2022
Yang Membuat Pernyataan



IGNASIUS JONATAN KAROLUS PURBA
178320372

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/12/22

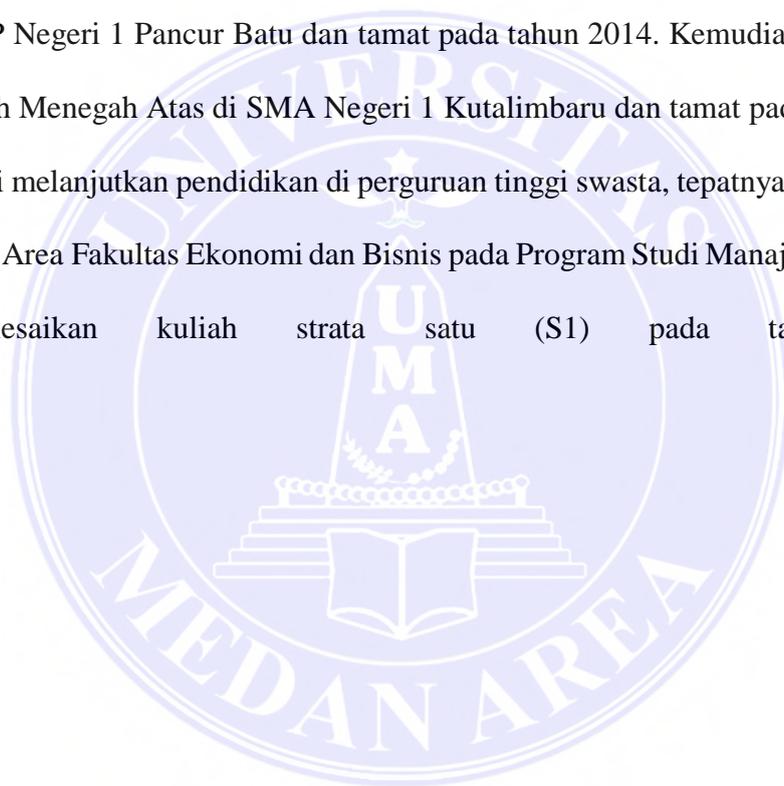
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Ignasius Jonatan Karolus Purba, dilahirkan di Pancur Batu pada tanggal 01 Juni 1999 dari bapak Christian Maranatha Purba dan Ibu Jujunaesih Sutami. Peneliti merupakan anak tunggal.

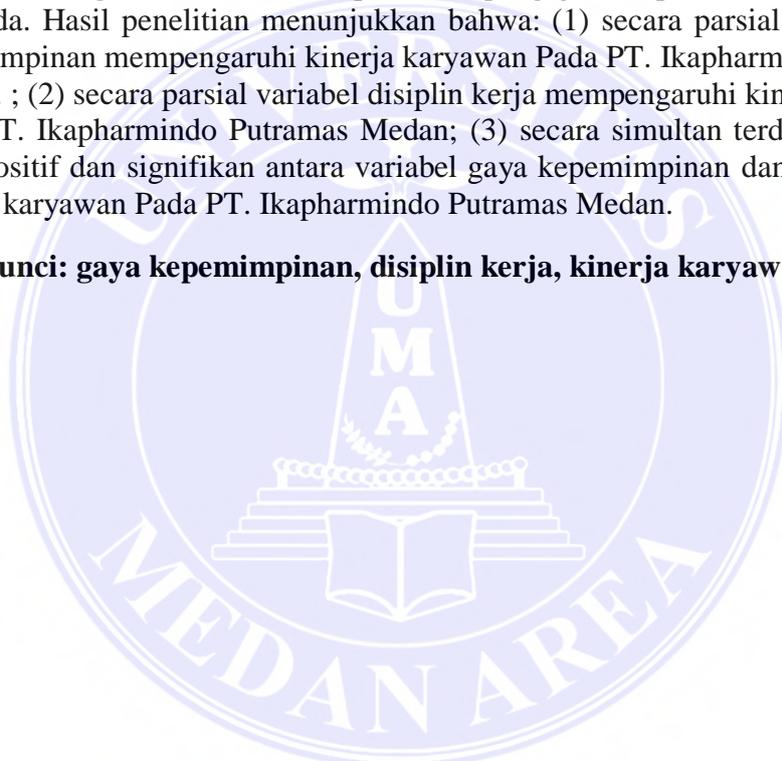
Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar Swasta Rom Katolik I kota Tanjung Balai tahun 2011. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pancur Batu dan tamat pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kutalimbaru dan tamat pada tahun 2017, Peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2022.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan. yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 39 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan. ; (2) secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja kinerja karyawan Pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

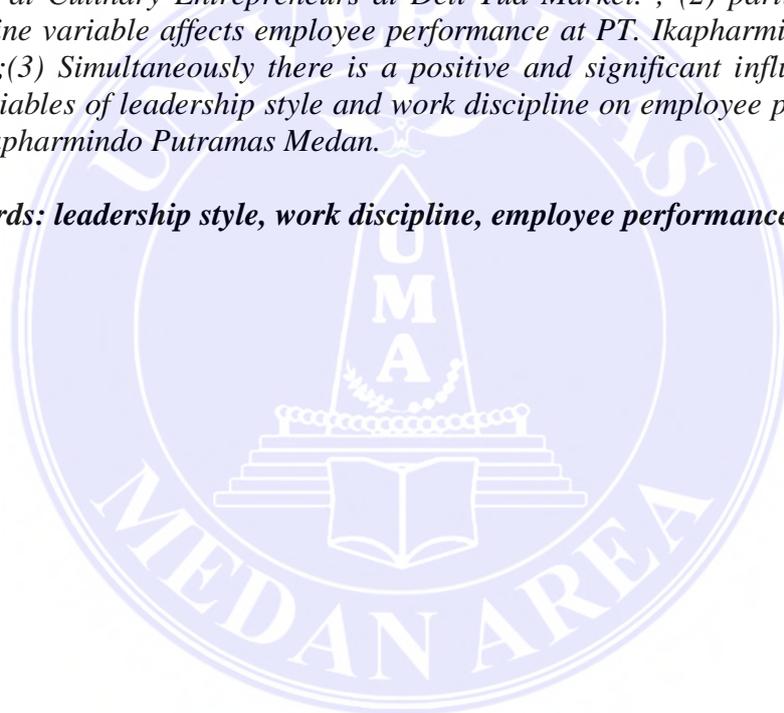
Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. The research method used was exploratory research, where the variables were measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. totaling 69 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 39 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results showed that: (1) leadership style variables partially affect employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan at Culinary Entrepreneurs at Deli Tua Market. ; (2) partially the work discipline variable affects employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan; (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

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



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dimana atas segala berkat dan kasih karunianya yang memberikan kesehatan serta kesempatan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Cabang Medan” dengan baik dan tepat waktu dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan agar memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini banyak rintangan dan tantangan yang dihadapi namun berkat Tuhan Yang Maha Esa segala sesuatu yang sulit dapat menjadi mudah, sehingga skripsi ini dapat ditulis walau jauh dari kata sempurna. Dengan terealisasinya skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan yang perlu disempurnakan. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari beberapa pihak, skripsi ini tidak bisa terwujud. Terutama, Nenek Dameria Br Aritonang yang telah merawat dan membesarkan dengan kasih dan sayang dan doa yang tak ternilai. Berkat dukungan mereka dari peneliti belajar hingga dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dadan Ramadan, M.Eng, M.sc, selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

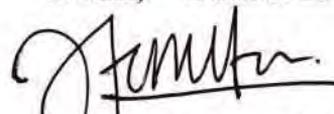
3. Ibu Sari Nuzulinna R, SE, Ak, M.Acc, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan Bidang SDM dari Administrasi Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Ibu Dr. Wan Suryani, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Rana Fathinah, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kerjasama dan Sistem Informasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
8. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
9. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi serta kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Dosen Pembanding saya yang telah meluangkan waktunya dalam memeriksa serta memberikan kritik dan saran yang membangun untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si, selaku Dosen Sekretaris Pembimbing saya yang telah membantu memberikan bimbingan serta arahan kepada peneliti.
12. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik serta memberikan bekal ilmu pengetahuan yang tak terhingga

harganya beserta seluruh staff pegawai yang telah memberikan bantuan dan pelayanan selama perkuliahan.

13. Teristimewa untuk bapak saya Christian Maranatha Purba dan Ibu saya Juju Junaesih Sutami dan Bapak asuh M. Salim Sembiring dan Ibu asuh saya Marta Felisitas Purba. Terima kasih atas kasih sayang, semangat, dukungan baik dalam bentuk moril maupun materil, serta doa yang tiada henti- hentinya kepada Tuhan sehingga peneliti diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada yang saya cintai dan saya sayangi Adea Rahma Nisa yang selalu mensupport di saat pengerjaan skripsi saya, dan kepada teman-teman yang tergabung di BEM FEB UMA saya ucapkan terimakasih karena telah senantiasa memberikan bantuan, menemani, dan selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada teman-teman Devan, Dimas, Marco, Rian, Iky, Cecep, Jeni, Messy, Tri, Revy, Selvi dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu karena mereka telah memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.

Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa sangat dibutuhkan. Akhir kata semoga skripsi ini membantu dan bermanfaat bagi semua.

Medan, Oktober 2022



Ignasius Jonatan Karolus Purba
178320372

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3. Penilaian, Manfaat, Tujuan, dan Fungsi Kinerja Karyawan	11
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.2. Gaya Kepemimpinan.....	16
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.2.2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
2.3. Disiplin Pegawai	20
2.3.1. Pengertian Disiplin Pegawai	20
2.3.2. Indikator Kepercayaan	21
2.4. Penelitian Terdahulu	24
2.5. Kerangka Konseptual	25
2.6. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	27
3.1.1. Jenis Penelitian.....	27

3.1.2. Lokasi Penelitian.....	27
3.1.3. Waktu Penelitian.....	27
3. 2. Populasi dan Sampel	28
3.2.1. Populasi.....	28
3.2.2. Sampel.....	28
3. 3. Definisi Operasional.....	28
3. 4. Jenis dan Sumber Data	29
3.4.1. Jenis Data	29
3.4.2. Sumber Data.....	30
3. 5. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3. 6. Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	32
3.6.3 Uji Statistik	34
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum PT. Ikapharmindo Putramas.....	36
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan PT.Ikapharmindo Putramas.....	37
4.1.3 Deskripsi Pekerjaan	39
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	44
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden.....	45
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.1. Uji Validitas	47
4.2.2. Uji Reliabilitas	49
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3 Model Regresi Linier Berganda	55
4.4 Uji Hipotesis.....	57
4.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.6 Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65

5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Keluhan Pelanggan Periode Tahun 2018 s/d Tahun 2020 PT.Ikapharmindo Putramas.....	6
Tabel 2.1 Tabel Peneliti Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka.....	42
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	75
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	75
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja karyawan (Y).....	76
Tabel 4.6 Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	77
Tabel 4.7 Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.8 Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.9 Reliabilitas Data Variabel X1.....	80
Tabel 4.10 Reliabilitas Data Variabel X2.....	80
Tabel 4.11 Reliabilitas Data Variabel Y.....	80
Tabel 4.12 One Sampel Kolmogorov Smirnov Test.....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients.....	85
Tabel 4.14 Coefficients.....	86
Tabel 4.15 Anova.....	88
Tabel 4.16 Uji t Parsial.....	90
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.9 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	82
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability	83
Gambar 4.4 Scatterplot.....	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 2 Data Penelitian.....	79
Lampiran 3 Output Hasil Uji Statistika.....	89
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	98
Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian.....	99



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2019).

Sudarmanto (2019) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja.

Menurut Mondy & Noe (2015) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja

dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2018) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (2013) mengatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut

Menurut Sudarmanto (2019), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 2015). Seorang pemimpin harus

mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2019).

Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian

yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012). Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2015).

Selain kepemimpinan disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Soegeng Pridjominto, (2013) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2015) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. PT.

Ikapharmindo Putramas adalah perusahaan farmasi yang sudah lamaberdiri di Indonesia. Dalam bisnis sehari-hari, PT. Ikapharmindo Putramas menangani berbagai kebutuhan obat-obatan, makanan bayi dan produk kosmetik hingga proyek-proyek industri khusus. PT. Ikapharmindo Putramas juga merupakan nomor 10 di Indonesia. PT. Ikapharmindo Putramas menawarkan berbagai solusi-solusi sesuai kebutuhan, mulai dari solusi di bidang obat-obatan yang berkualitas baik sampai ke manajemen rantai pasokan. PT. Ikapharmindo Putramas dibentuk di tahun 1974, sebagai perusahaan yang handal dalam memproduksi obat-obatan dan bahan kimia.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan di PT. Ikapharmindo Putramas didapatkan beberapa pelanggan mengeluhkan adanya keterlambatan dalam pengiriman obat-obatan ke sub distributor maupun apotik, hal ini menyebabkan ketidakpuasan pelanggan atas pelayanan meningkat. Beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang menumpuk di salah seorang karyawan seperti bagian gudang, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung dilemparkan kepada karyawan lain. Permasalahan ini merupakan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja, oleh karena itu PT. Ikapharmindo Putramas harus melakukan audit secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Berikut ini data jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

**Tabel 1.1. Jumlah Keluhan Pelanggan Periode Tahun 2018 s/d Tahun 2020
PT. Ikapharmindo Putramas**

Bulan	Tahun		
	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
Januari	2	3	2.8
Pebruari	1	1.2	1.5
Maret	1.7	1.5	1.6
April	2	2.1	2.4
Mei	1.2	1.7	2.2
Juni	1.5	2	2.6
Juli	1.75	1.5	1.8
Agustus	2	2.2	2.1
September	1.8	1.75	1.7
Oktober	2.7	3	2.9
Nopember	2.1	2	2.6
Desember	2.3	2.5	3
Rata-rata	1.74	2.04	2.05

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas, 2021

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa jumlah keluhan yang diterima PT. Ikapharmindo Putramas meningkat terus menerus dari tahun 2018 sampai 2020. Pada tahun 2018, terjadi 106 keluhan yang diterima oleh PT. Ikapharmindo Putramas. Pada tahun 2019, jumlah keluhan yang diterima meningkat sebesar 108 keluhan. Peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2020 dimana keluhan yang diterima sepanjang tahun tersebut adalah sebesar 123 keluhan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas terus menurun yang berakibat pada meningkatnya jumlah keluhan selama 3 tahun terakhir.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati adanya indikasi lemahnya gaya kepemimpinan di PT. Ikapharmindo Putramas. Menurutnya,

manajer kurang bekerjasama dengan karyawan, manajer memperlakukan karyawan secara tidak adil antara yang satu dengan yang lain, manajer kurang menjaga hubungan impersonal (tidak memisahkan urusan kerja dengan urusan pribadi) dengan karyawan, manajer jarang membimbing dan mengarahkan karyawan yang lambat dalam kerja atau manajer kurang bertanggung jawab. Manajer pun kurang tegas memberikan peringatan atau hukuman kepada karyawan yang bermasalah. Selain itu banyak karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Masih banyak yang datang terlambat dan pulang lebih cepat waktu. Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja di PT. Ikapharmindo Putramas maka peneliti ini tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN pada (Studi Empiris Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun Permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen pemasaran.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen pemasaran yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti :

Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan

membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.

b. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian dari hasil kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun karyawan ketika mendapatkan seperangkat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dimana hasil yang didapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2011)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang adabekerja, yaitu (Mathis, 2012) :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Menurut model mitra-lawyer kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa factor (Moeheriono, 2011):

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.3. Penilaian, Manfaat, Tujuan, dan Fungsi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Manfaat penilaian kinerja yaitu (Rivai, 2015):

a. Manfaat bagi pegawai yang dinilai

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar

6. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
10. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

b. Manfaat bagi Penilai

1. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
2. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
3. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
4. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi

5. Peningkatan kepuasan kerja
6. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
7. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
8. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karenatelah berhasil mendekati ide dari karyawan dengan ide dari para manajer
9. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan
10. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan Berjaya sesuai harapan dari manajer
11. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi karyawan dengan manajer
12. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
13. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru.

14. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

c. Manfaat bagi Perusahaan

1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
2. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
3. Meningkatkan kualitas komunikasi
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
5. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
6. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan
7. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan
8. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
9. Kemampuan menemukan setiap permasalahan
10. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan
11. Kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima
12. Budaya perusahaan menjadi mapan
13. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi

pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan.

14. Angkatan tanggung jawab secara kuat
15. Penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan

Tujuan dan Fungsi manajemen kinerja adalah sebagai berikut (Moehariono, 2011):

- a. Kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat.
- b. Terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul.
- c. Terjadi serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian, dan review kinerja terintegrasi.
- d. Mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju
- e. Timbulnya input dalam perencanaan penggantian jabatan.
- f. Memberikan masukan kepada perusahaan perihal kinerja seluruh karyawan sebagai dasar untuk menentukan strategi perusahaan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini (Moehariono, 2011):

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang

dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

- b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan
- c. Output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.
- d. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- e. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Definisi pemimpin menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014, p.265) menyatakan pemimpin itu adalah “ Seseorang yang karena kecakapan- kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan

upaya bersama kearah pencapaian sasaran- sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014, p.265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014, p.5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang disertai tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

2.2.2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan

Adapun teori gaya kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2014, p. 150) adalah sebagai berikut :

1. Teori Otokratis Gaya kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah yang terpenting.
2. Teori Psikologis Approach ini terhadap gaya kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Gaya Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan, kepastian emosional dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.
3. Teori Sosiologis Teori ini menganggap bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan terakhir. Identifikasi tujuan kerap kali

memberikan petunjuk yang diperlukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apayang diharapkan dari mereka.

4. Teori Supportif Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usahausaha mereka. Untuk maksud itu pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri. Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan.
5. Teori Laissez Faire Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnyadalam hal penentuan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Approach ini merupakan kebalikan langsung daripada pihak pimpinan. Kelompok-kelompok “laissez faire” membentuk pemimpin informal.
6. Teori Kelakuan Pribadi Approach ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang

pemimpin melakukan tindakan- tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. d) Teori Sifat Sudah banyak usaha dilakukan orang mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam bidang memimpin. Diantara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut intelegensi, inisiatif, energik atau rangsangan, kedewasaan emosional, persuasive, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif.

2.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2014, p. 150) indicator gaya kepemimpinan secara umum adalah sebagai berikut :

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b. Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan
- c. Keputusan atau Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- d. Komunikasi berlangsung timbal balik
- e. Pengawasan dilakukan secara wajar
- f. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan
- g. Penyaluran aspirasi bawahan secara luas
- h. Tugas diberikan bersifat permintaan
- i. Pujian dan kritik seimbang

2.3. Disiplin Pegawai

2.3.1. Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Supriyono (2010) Kepercayaan adalah kepercayaan pihak Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu

metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengansukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. (Hamali ,2016:214)

Disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”. (The Liang Gie dalam Wukir ,2013:92)

Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dinyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2.3.2. Indikator Kepercayaan

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Indikator-indikator Disiplin pegawai yaitu (Hasibuan, 2016:194):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh terhadap pegawai, dengan teladan yang baik dari pimpinan, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena pegawai cenderung menjadikan pimpinan sebagai panutan, oleh sebab itu teladan pimpinan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan instansi.

3. Balas jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai. Dengan balas jasa yang cukup maka pegawai akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian pegawai akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

4. Keadilan

Pimpinan harus bersikap adil terhadap semua pegawai.. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar pegawai juga bersikap loyal kepada pimpinan.

5. Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan pimpinan selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan pegawai., karena pegawai. merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga pimpinan dapat secara objektif menilai pegawai. dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai. ntuk mencapai tujuan instansi.

7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan pegawai. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka pegawai. pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan

8. Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan pimpinan. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang pimpinan. Pimpinan harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika pimpinan tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Disiplin. Juga merupakan acuan bagi guru untuk berlaku disiplin.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

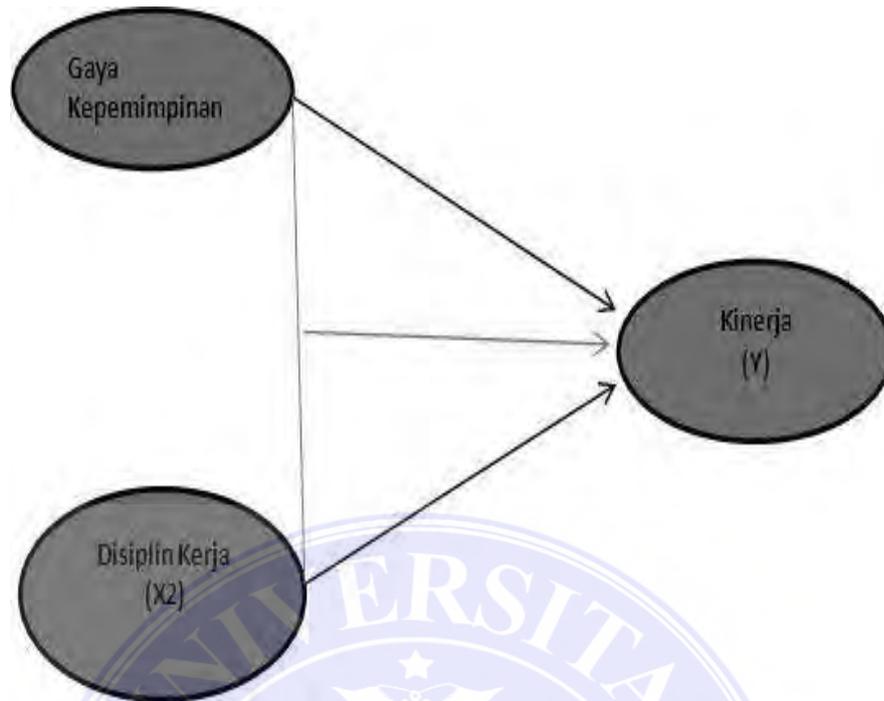
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Hartono, Erni-Widajanti	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,009 dan p value $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan "Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Karanganyar" terbukti

				kebenarannya. Uji signifikansi
2	Edy Jumady	2017	Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja	Hasil Uji spss yang dilakukan jika kepemimpinan dan disiplinkerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Ertanti Murni	2016	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja	Hasil Uji spss yang dilakukan jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepercayaan, kemudahan penggunaan, dan keamanan berpengaruh terhadap minat beli ulang, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012:73) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- c. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel , misalnya penelitian yang ingin mengetahui apakah berat badan mempunyai hubungan dengan tinggi badan. Di sini tidak diperlukan untuk mengetahui mana yang menjadi penyebab dan mana yang menjadi akibat.(Pakpahan,2014:21)

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi PT. Ikapharmindo Putramas di Jl. Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan November 2021 sampai September 2022. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Uraian	Tahun/Bulan				
		Sept (2021)	Okt (2021)	Nov (2021)	Juli (2022)	Okt (2022)
1	Pra Riset					
2	Pengajuan Judul					
3	Pembuatan Proposal					
4	Bimbingan Proposal					
5	Seminar Proposal					
6	Pengumpulan Data					
7	Seminar Hasil					
8	Sidang Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan yang berjumlah 69 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.2.
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Pemimpin itu adalah “Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan c. Keputusan atau Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan d. Komunikasi berlangsung timbal balik e. Pengawasan dilakukan secara wajar f. Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan g. Penyaluran aspirasi bawahan secara luas h. Tugas diberikan bersifat permintaan i. Pujian dan kritik seimbang	Likert
2	Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”. (Hamali, 2016:214)	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan pimpinan c. Balas jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan h. Hubungan kemanusiaan	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Efektif b. Efisien c. Output d. Kualitas e. Ketepatan f. Produktivitas	Likert

3. 4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan

dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literatur lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada warga.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala likert, yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3.
Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurung Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali,2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi maka nada terjadinya ketidaksamaan variabel dan residual dalam suatu model dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode regresi yang baik merupakan yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6.3 Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *IBM SPSS Statistics* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Mint Beli Ulang)

X₁ = Variabel bebas (kepercayaan)

X₂ = Variabel bebas (Kemudahan Penggunaan)

X₃ = Variabel bebas (Keamanan)

A = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart *error* (tingkat kesalahan)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel- variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Ikapharmindo Putramas Medan agar gaya kepemimpinan lebih kearah demokratis dan selalu menjalis komunikasi yang lebih inten ke karyawan.
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Ikapharmindo Putramas Medan agar lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan dengan jalan sering memberikan arahan yang bisa membuat para karyawan mengerti manfaat dari disiplin kerja yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- Gibson ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Tiga*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Lussier Dalam Hadari Nawawi, 2013,*Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Munandar, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi 2, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mathis dan Jackson , 2011, *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Michael Zwell, 2010, *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press
- Nitisimito, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Jilid 3 ,Jakarta , Penerbit Erlangga
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2013. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nurianna Thoha, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Pramudyo Chrisogonus D. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga
- Panggabean , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.

- Rivai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ruky, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Suprayitno dan Sukir, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sastradipoera, 2016, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, Penerbit , PT. Gramedia Jakarta.
- Sofyandi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Sri Lastanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Spencer and Spencer dikutip oleh Umi Narimawati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Soedirman , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Tanjung, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuisisioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* () pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	=	Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	=	Setuju	(diberi nilai 4)
KS	=	Kurang Setuju	(diberi nilai 3)
TS	=	Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	=	Sangat tidak Setuju	(diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Wewenang pimpinan tidak mutlak						
1	Saya setuju jika wewenang setiap pimpinan tidak mutlak diberikan					
Terdapat pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan						
2	Ditempat saya bekerja selalu ada pelimpahan wewenang					
Keputusan atau Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan						
3	Selalu ada kesempatan dalam bekerja ditempat saya bekerja					
Komunikasi berlangsung timbal balik						
4	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik ke bawahan					
Pengawasan dilakukan secara wajar						
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan dengan teratur					
Prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan						
6	Pimpinan dan bawahan selalu bersinergi dalam memprakarsai gagasan					
Penyaluran aspirasi bawahan secara luas						
7	Pimpinan selalu memberikan kesempatan dalam penyaluran aspirasi					
Tugas diberikan bersifat permintaan						
8	Saya setuju jika tugas diberikan berdasarkan permintaan					

Pujian dan kritik seimbang						
9	Pimpinan selalu memberikan pujian dan kritikan					

2. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan						
10	Saya bekerja memiliki tujuan dan kemampuan					
Teladan pimpinan						
11	Saya selalu menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam bekerja					
Balas jasa						
12	Saya meyakini jika disiplin kerja bukan merupakan balas jasa					
Keadilan						
13	Saya selalu diperlakukan adil dalam bekerja					
Waskat						
14	Saya selalu mendapat pengawasan dalam bekerja					
Sanksi Hukuman						
15	Perusahaan akan memberikan sanksi hukuman jika karyawan membuat kesalahan					
Ketegasan						
16	Saya merasa pimpinan bersikap tegas					
Hubungan kemanusiaan						
17	Saya menyukai perusahaan selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA PEGAWAI Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Efektif						
18	Saya selalu bekerja secara efektif					
Efisien						
19	Saya setuju jika efisiensi bagian dari penilaian kinerja					
Output						
20	Output berarti hasil pekerjaan					
Kualitas						
21	Saya memiliki kualitas pekerjaan					
Ketepatan						
22	Saya bekerja tepat waktu					
Produktivitas						
23	Saya memiliki produktivitas pekerjaan yang tinggi					

Lampiran 2 Data Penelitian

Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)									
ITEM									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	6	4	5	4	43
5	5	4	2	2	4	3	2	2	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
5	5	4	4	3	5	4	4	3	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	4	4	5	3	4	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
5	5	3	5	5	4	4	5	5	41
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	5	5	4	42

5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
4	4	3	4	3	3	5	4	3	33
4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	4	5	5	3	4	5	5	41
5	5	3	4	5	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
5	5	5	2	5	5	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	6	4	5	4	44
5	5	4	4	4	4	3	2	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38

Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)										
ITEM										
RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL	
1	5	4	4	3	4	4	4	3	31	
2	5	5	4	4	4	5	5	4	36	
3	5	5	4	4	4	4	5	3	34	

4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	4	4	5	5	5	5	38
8	4	4	2	3	4	4	3	3	27
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	4	5	4	5	4	36
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	5	4	4	2	1	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	2	4	5	4	4	34
15	4	5	4	3	4	4	5	4	33
16	4	4	4	2	4	4	4	4	30
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39
18	5	5	4	3	4	4	4	4	33
19	4	4	5	4	4	3	4	3	31
20	5	5	5	4	4	5	5	4	37
21	5	4	4	4	4	5	5	5	36
22	4	5	4	3	4	4	4	4	32
23	5	5	4	4	3	4	4	4	33
24	4	5	5	4	5	5	5	5	38
25	5	5	5	5	5	4	4	4	37
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	4	3	4	3	4	5	32
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	31
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	4	3	4	4	4	5	4	33
32	4	4	4	3	4	4	4	3	30
33	5	4	3	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	5	3	4	4	4	4	32
36	5	5	4	3	4	4	4	4	33
37	4	5	4	5	3	4	3	3	31
38	4	4	5	5	3	4	3	3	31
39	4	4	5	4	5	4	3	3	32
40	5	5	3	4	5	4	3	3	32
41	5	4	3	4	5	4	5	5	35
42	5	5	4	4	5	4	5	5	37
43	4	5	4	3	4	4	4	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	5	33
45	5	4	5	3	4	4	3	4	32
46	5	4	5	5	4	4	3	4	34

47	4	4	3	5	4	4	3	4	31
48	4	4	3	5	4	4	5	4	33
49	4	4	4	3	4	4	5	4	32
50	5	4	4	3	4	4	5	4	33
51	4	4	4	3	4	4	4	3	30
52	5	5	4	4	4	5	5	4	36
53	5	5	4	4	4	4	5	3	34
54	4	4	4	2	4	4	4	4	30
55	5	5	5	4	5	5	5	4	38
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	4	5	5	5	5	38
58	4	4	2	3	4	4	3	3	27
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	4	5	4	5	4	36
61	5	5	5	5	5	4	5	5	39
62	5	4	4	2	1	4	4	4	28
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	5	5	2	4	5	4	4	34
65	4	5	4	3	4	4	5	4	33
66	5	5	5	4	5	5	5	5	39
67	5	4	3	4	4	4	5	4	33
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	2	4	3	4	4	4	5	5	31

Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)							
ITEM							
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	3	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	4	4	4	3	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	5	4	28

13	5	4	4	4	4	4	25
14	5	5	4	5	4	4	27
15	5	5	4	5	4	4	27
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	4	4	4	5	4	26
22	5	5	3	4	4	3	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	4	4	5	4	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	5	4	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	4	5	5	5	29
31	4	5	4	4	4	4	25
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	5	3	5	5	4	26
36	4	5	4	5	5	4	27
37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	5	4	5	4	5	28
39	5	4	5	4	5	5	28
40	5	4	5	4	5	5	28
41	5	4	5	4	4	5	27
42	5	5	4	4	4	4	26
43	4	5	4	5	5	4	27
44	4	5	4	5	5	4	27
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	5	3	5	5	5	27
48	4	5	4	5	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	4	4	4	26
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	4	5	28

56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	5	4	5	3	4	25
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	4	4	3	24
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	5	5	4	28
63	5	4	4	4	4	4	25
64	5	5	4	5	4	4	27
65	5	5	4	5	4	4	27
66	5	5	4	4	4	4	26
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	5	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

DISIPLIN KERJA (X2)									
RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	4	3	31
2	5	5	4	4	4	5	5	4	36
3	5	5	4	4	4	4	5	3	34
4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	4	4	5	5	5	5	38
8	4	4	2	3	4	4	3	3	27
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	4	5	4	5	4	36
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39
12	5	4	4	2	1	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	2	4	5	4	4	34
15	4	5	4	3	4	4	5	4	33
16	4	4	4	2	4	4	4	4	30
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39
18	5	5	4	3	4	4	4	4	33
19	4	4	5	4	4	3	4	3	31
20	5	5	5	4	4	5	5	4	37
21	5	4	4	4	4	5	5	5	36
22	4	5	4	3	4	4	4	4	32
23	5	5	4	4	3	4	4	4	33

24	4	5	5	4	5	5	5	5	38
25	5	5	5	5	5	4	4	4	37
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	4	3	4	3	4	5	32
28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	31
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	4	3	4	4	4	5	4	33
32	4	4	4	3	4	4	4	3	30
33	5	4	3	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	5	3	4	4	4	4	32
36	5	5	4	3	4	4	4	4	33
37	4	5	4	5	3	4	3	3	31
38	4	4	5	5	3	4	3	3	31
39	4	4	5	4	5	4	3	3	32
40	5	5	3	4	5	4	3	3	32
41	5	4	3	4	5	4	5	5	35
42	5	5	4	4	5	4	5	5	37
43	4	5	4	3	4	4	4	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	5	33
45	5	4	5	3	4	4	3	4	32
46	5	4	5	5	4	4	3	4	34
47	4	4	3	5	4	4	3	4	31
48	4	4	3	5	4	4	5	4	33
49	4	4	4	3	4	4	5	4	32
50	5	4	4	3	4	4	5	4	33
51	4	4	4	3	4	4	4	3	30
52	5	5	4	4	4	5	5	4	36
53	5	5	4	4	4	4	5	3	34
54	4	4	4	2	4	4	4	4	30
55	5	5	5	4	5	5	5	4	38
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	4	5	5	5	5	38
58	4	4	2	3	4	4	3	3	27
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	4	4	5	4	5	4	36
61	5	5	5	5	5	4	5	5	39
62	5	4	4	2	1	4	4	4	28
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	5	5	5	2	4	5	4	4	34
65	4	5	4	3	4	4	5	4	33
66	5	5	5	4	5	5	5	5	39

67	5	4	3	4	4	4	5	4	33
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	2	4	3	4	4	4	5	5	31

Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA (Y)							
RESP	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	5	3	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	4	4	4	3	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	4	5	5	4	28
13	5	4	4	4	4	4	25
14	5	5	4	5	4	4	27
15	5	5	4	5	4	4	27
16	5	5	4	4	4	4	26
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	5	4	4	4	4	26
21	5	4	4	4	5	4	26
22	5	5	3	4	4	3	24
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	5	5	5	5	5	29
25	5	4	4	5	4	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	5	5	4	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	5	5	4	4	4	4	26
30	5	5	4	5	5	5	29
31	4	5	4	4	4	4	25
32	5	4	4	4	4	4	25
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25

35	4	5	3	5	5	4	26
36	4	5	4	5	5	4	27
37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	5	4	5	4	5	28
39	5	4	5	4	5	5	28
40	5	4	5	4	5	5	28
41	5	4	5	4	4	5	27
42	5	5	4	4	4	4	26
43	4	5	4	5	5	4	27
44	4	5	4	5	5	4	27
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	5	5	4	5	27
47	4	5	3	5	5	5	27
48	4	5	4	5	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	4	4	4	26
53	5	4	4	5	5	4	27
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	4	5	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	5	4	5	3	4	25
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	4	4	3	24
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	5	5	4	28
63	5	4	4	4	4	4	25
64	5	5	4	5	4	4	27
65	5	5	4	5	4	4	27
66	5	5	4	4	4	4	26
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	5	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3 Output Hasil Uji Statistika

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.811	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.763	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.769	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.812	0.361	Valid
Pertanyaan 7	0.764	0.361	Valid
Pertanyaan 8	0.763	0.361	Valid
Pertanyaan 9	0.769	0.361	Valid

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.854	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.836	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.841	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.837	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.845	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.839	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.822	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.840	0.361	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataaan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.791	0.361	Valid

Pertanyaan 2	0.781	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.677	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.725	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.703	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.646	0.361	Valid

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

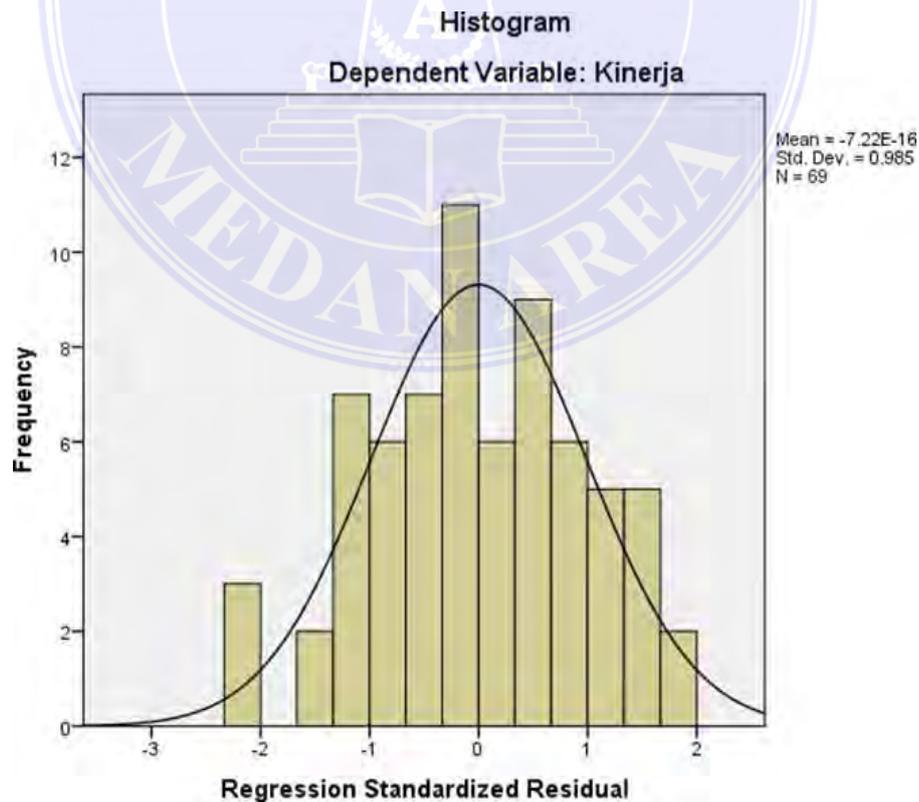
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

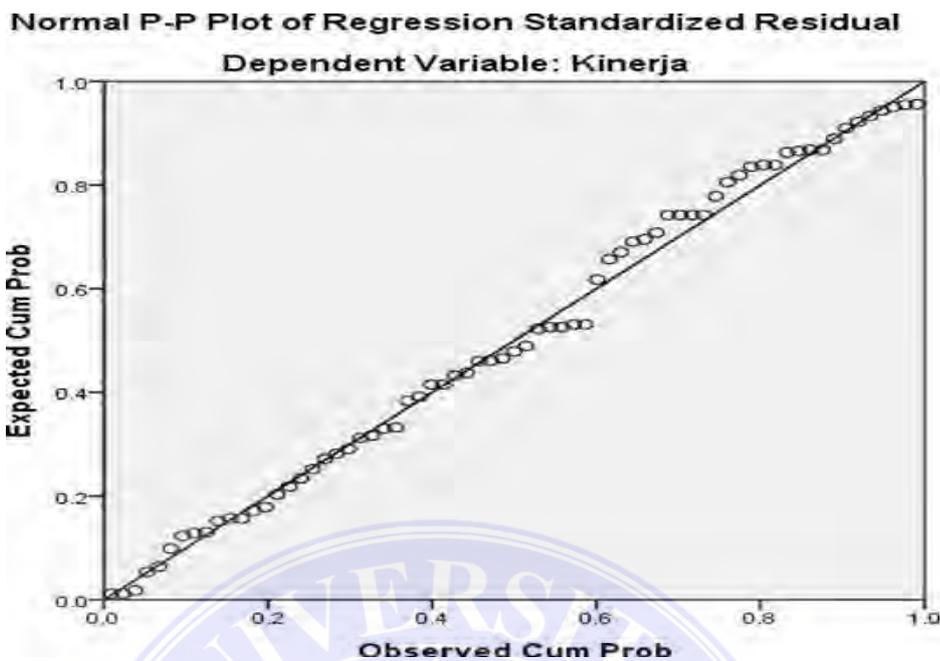
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65525178
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.063
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



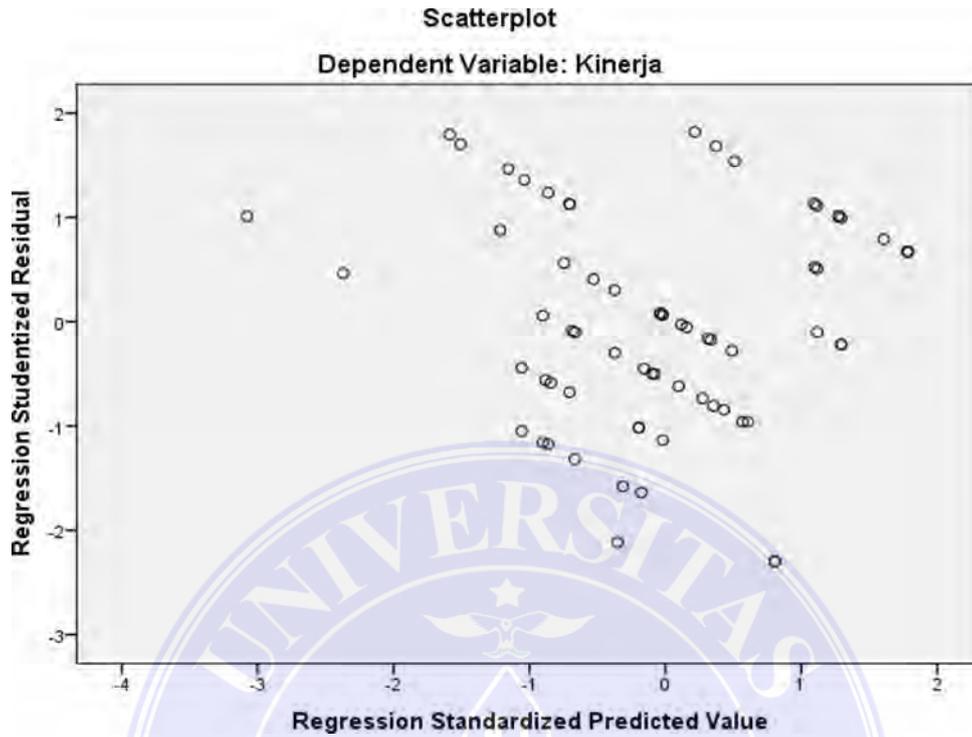


Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.659	1.517
	Disiplin Kerja	.659	1.517

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.007	2.589		5.023	.000
	Gaya Kepemimpinan	.197	.076	.325	2.587	.002
	Disiplin Kerja	.175	.072	.304	2.424	.004

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.007	2.589		5.023	.000
	Gaya Kepemimpinan	.197	.076	.325	2.587	.002
	Disiplin Kerja	.175	.072	.304	2.424	.004

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.293	1.68014

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.168	2	42.584	15.085	.000 ^b
Residual	186.310	66	2.823		
Total	271.478	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.007	2.589		5.023	.000
Gaya Kepemimpinan	.197	.076	.325	2.587	.002
Disiplin Kerja	.175	.072	.304	2.424	.004

T-tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.80409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85956	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

F-tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.68	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1650/FEB/01.1/XII/2022 03 Desember 2022
 Lamp :
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT. Ikapharmindo Putra Mas Cabang Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Ignasius Jonatan Karolus Purba
N P M : 178320372
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putra Mas Cabang Medan**

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni


Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

