

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
DI PT MSV PICTURES YOGYAKARTA
(STUDI PADA FILM *BATTLE OF SURABAYA*)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Oleh:

**Satriyo Sigit Pramono
14808141046**

**PRODI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
DI PT MSV PICTURES YOGYAKARTA
(STUDI PADA FILM *BATTLE OF SURABAYA*)**

SKRIPSI

Oleh:

Satriyo Sigit Pramono

14808141046

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta 28 Maret 2019
Pembimbing


M. Lies Endarwati, SE. M.Si
NIP. 196107111988122001

PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT MSV PICTURES YOGYAKARTA (STUDI PADA FILM BATTLE OF SURABAYA)

Oleh :

SATRIYO SIGIT PRAMONO
NIM. 14808141046

Telah dipertahankan di depan TIM Pengaji Tugas Akhir Skripsi Program Studi
Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal
15 April 2019 dan dinyatakan lulus.

Nama

Farlianto SE, M.B.A
NIP. 19700925 200012 1 001

M. Lies Endarwati, SE, M.Si
NIP. 19610711 198812 2 001

Arum Darmawati SE, MM.
NIP. 19800405 200501 2 002

TIM PENGUJI

Jabatan

Ketua Pengaji

Sekretaris Pengaji

Pengaji Utama

Tanda Tangan





Tanggal

22 April 2019

25 April 2019

22 April 2019

Yogyakarta, 30 April 2019

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satriyo Sigit Pramono

NIM : 14808141046

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. MSV PICTURES YOGYAKARTA (STUDI PADA FILM *BATTLE OF SURABAYA*)

Dengan ini menyatakan skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim

Yogyakarta, Maret 2019

Penulis,



Satriyo Sigit Pramono

NIM. 14808141046

MOTTO

“Nikmati, jalani, dan syukuri segala proses yang digariskan Tuhan selama ini”

(Saya pribadi)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, Bapak Sumarko Edijanto dan Ibu Istirokhah yang selalu mendoakan, menyayangi, memotivasi, dan mengiringi setiap langkahku dalam mencapai tujuan.
2. Adik saya tercinta Annisa Dwi Budhiningsih yang senantiasa memberi kasih sayang, dukungan, dan semangat.
3. Teman-teman UKM MUSIK SICMA UNY dan Manajemen yang telah memberikan motivasi dan tempat berkeluh kesah.
4. Anastasia Zeniko Tridira Pungkasari yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan TAS ini.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI
DI PT MSV PICTURES YOGYAKARTA
(STUDI PADA FILM BATTLE OF SURABAYA)

Oleh
Satriyo Sigit Pramono
148008141046

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan produksi di PT MSV Pictures Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT MSV Pictures Yogyakarta, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksidi PT MSV Pictures Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responen 160 karyawan produksi di PT MSV Pictures Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji instrumen menggunakan *confirmatory factor analysis* sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi (β) sebesar 0.313 ($p < 0.001$), dengan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.097. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi (β) sebesar 0.390 ($p < 0.001$), dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.147. (3) gaya kepemimpinan (β) 0.261 ($p < 0.001$) dan disiplin kerja (β) 0.351 ($p < 0.001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi, dengan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.214.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan produksi, PT MSV Pictures.*

**THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE TOWARDS
PRODUCTION EMPLOYEE PERFORMANCE PT MSV PICTURES
YOGYAKARTA (STUDY ON FILM BATTLE OF SURABAYA)**

By
Satriyo Sigit Pramono
148008141046

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) the impact of leadership style and toward production employee performance PT MSV Pictures Yogyakarta, (2) the impact of work discipline toward production employee PT MSV Pictures Yogyakarta, (3) the impact of leadership style and work discipline towards production employee performance PT MSV Pictures Yogyakarta.

This research was causal associative research using quantitative approach. The research population were 160 production employee di PT MSV Pictures Yogyakarta. Data collection techniques was using questionnaires with instrument tersting using confirmatory factor analysis and the data were analyzed using multiple linear regression.

The result of the research with 5% level of significance showed that: (1) the leadership style significantly gave positive impacts toward production employee performance (β) 0.313 ($p < 0.001$), with contribution of leadrship style toward production employee performance (ΔR^2) was 0.097. (2) the work discipline significantly gave positive impacts toward production employee performance (β) 0.390 ($p < 0.001$), with the contribution of work discipline toward production employee performance (ΔR^2) was 0.147. (3) the leadership style (β) 0.261 ($p < 0.001$) and work discipline (β) 0.351 ($p < 0.001$) significantly gave positive impacts towards production employee performance, with the contribution of leadership style and work discipline towards production employee performance (ΔR^2) were 0.214.

Keywords: *leadership style, work discipline, production employee performance, PT MSV Pictures*

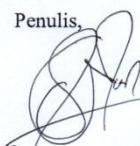
KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT MSV PICTURES YOGYAKARTA (STUDI PADA FILM *BATTLE OF SURABAYA*)” dengan lancar. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Setyabudi Indartono, Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu M. Lies Endarwati, SE. M.Si selaku pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan selama menjalani kegiatan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama kuliah.
6. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen 2014.

7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan, semangat, serta bantuan kepada penulis. Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik, Aamiin.

Yogyakarta, 15 Maret 2019

Penulis,


Satriyo Sigit Pramono

NIM. 14808141046

x

x

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
<u>BAB I</u> PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
<u>BAB II</u> KAJIAN Teori.....	17
A. Landasan Teori.....	17
1.Kinerja Karyawan	17
2.Gaya Kepemimpinan	22
3.Disiplin kerja.....	26
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Paradigma Penelitian.....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	37
<u>BAB III</u> METODE PENELITIAN.....	38

A. Desain Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Variabel Penelitian	38
D. Definisi Operasional Variabel.....	39
E. Populasi Penelitian	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Instrumen Penelitian	41
H. Uji Instrumen.....	42
1.Uji Validitas	42
2.Uji Reliabilitas	46
I. Teknik Analisis Data.....	49
1.Analisis Deskriptif	49
2.Analisis Regresi Berganda	49
a. Uji Asumsi Klasik.....	50
b. Pengujian Hipotesis.....	51
c. Uji Delta Koefisien Determinasi.....	53
BAB IV <u>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	56
1.Analisis Deskriptif.....	56
2.Analisis Asumsi Klasik.....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	64
C. Pembahasan.....	67
BAB V <u>KESIMPULAN DAN SARAN</u>	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan Penelitian	76
C. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

Daftar Tabel

1. Data Target Pencapaian Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta Film <i>Battle of Surabaya</i> Tahun 2013-2014.....	3
2. Faktor yang Mempengaruhi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta.....	6
3. Data Absensi Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada pembuatan Film <i>Battle of Surabaya</i> Tahun 2013-2014.....	8
4. Kisi-kisi instrumen penelitian.....	42
5. Hasil KMO.....	43
6. Hasil CFA.....	44
7. Hasil KMO setelah dieliminasi.....	45
8. Hasil CFA setelah dieliminasi.....	46
9. Hasil Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach Value, dan Correlations...	47
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Gaji.....	57
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	58
14. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
15. Kategorisasi Variabel Kinerja.....	59
16. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja.....	61
18. Hasil Uji Normalitas.....	62
19. Hasil Uji Linearitas.....	63
20. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	65

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	37
------------------------------	----

Daftar Lampiran

1. Instumen Kuesioner dan Angket Penelitian.....	83
2. Data Penelitian.....	93
3. Data Karakteristik Responden.....	103
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	107
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	109
6. Hasil Uji Deskriptif.....	110
7. Hasil Uji Kategorisasi.....	112
8. Hasil Uji Normalitas.....	113
9. Hasil Uji Linearitas.....	114
10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	114
11. Hasil Uji Regresi.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas dan tujuan organisasi tercapai dengan baik, sebuah organisasi harus mempunyai elemen sumber daya manusia yang kuat dengan pengetahuan yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola organisasi semaksimal mungkin. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi oleh Robbins dan Judge (2012) didefinisikan sebagai sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Pelaksanaan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dalam rangka meraih tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi

sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang cukup. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan karyawan suatu organisasi. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Perusahaan juga termasuk dalam jenis organisasi dimana menurut Swastha dan Sukotjo (2012) perusahaan adalah organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Dalam suatu perusahaan dituntut untuk bisa berdinamika mengikuti perkembangan jaman yang cepat berubah. Hal ini juga terjadi pada PT Mataram Surya Visi *Pictures* Yogyakarta dimana perusahaan ini bergerak pada bidang studio animasi yang berdiri pada tahun 2002 dan berpusat di Yogyakarta. Tuntutan agar dapat menyesuaikan dengan jaman juga dirasakan selaras dengan kegiatan produksinya dalam membuat film animasi anak dan keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff HRD, masalah yang dialami oleh PT MSV *Pictures* Yogyakarta adalah tingkat kinerja karyawan produksi yang tidak stabil antar divisi. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Dessler (2000) bahwa kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam pembuatan sebuah film, ada 3 fase umum yaitu pra produksi, produksi, dan pasca produksi. Fase pra produksi pencarian *talent* atau artis, pembuatan naskah, dan pembuatan *Storyboard*. Fase produksi mencakup animasi, suara, musik. Yang

terakhir adalah fase pasca produksi yang mencakup editing, grading, dan mastering. Pada setiap fase mempunyai target yang harus diselesaikan agar pembuatan film selesai sesuai target. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) jika salah satu fase mengalami hambatan maka akan mempengaruhi fase yang lainnya karena pada dasarnya kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi Namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada kegiatan produksi yang dilakukan oleh karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian staf manajemen PT MSV *Pictures* Yogyakarta, terdapat tingkat kinerja yang tidak merata antar divisi dalam kurung waktu 2013 sampai dengan 2014. Berikut adalah data target pencapaian dari karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta dalam beberapa divisi.

Tabel 1. Data Target Pencapaian Karyawan Produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta Film *Battle of Surabaya* Tahun 2013-2014

Divisi	Jangka waktu (Juli 2013- Maret 2014)	Target (Cut)	Pencapaian	Persentase	Keterangan
Layout	Juli 2013- Maret 2014	2168	1842	84.96%	Baik
Animasi	Juli 2013- Maret 2014	2168	1300	59.96%	Baik
Background	Juli 2013- Maret 2014	2168	1972	90.95%	Baik
3D animasi	Juli 2013- Maret 2014	2168	1562	72.04%	Baik
Compositing	Juli 2013- Maret 2014	2168	812	37.45%	Kurang
Music illustration	Juli 2013- Maret 2014	2168	1103	50.87%	Baik
Sound effect	Juli 2013- Maret 2014	2168	1643	75.78%	Baik
Voice dubbing	Juli 2013- Maret 2014	2168	932	42.98%	Kurang

Sumber: Bagian staf manajemen PT MSV *Pictures* Yogyakarta

Dari tabel di atas dapat dilihat jika terjadi ketidakmerataan kinerja karyawan produksi antar divisi. *Cut* atau *cut scene* merupakan sebuah skema untuk setiap target dalam sebuah perusahaan film dalam membuat sebuah film dikarenakan sebuah film. Terlihat divisi-divisi tersebut hanya bisa menyelesaikan dalam rentang 37.45% hingga 90.95% dari target perusahaan atau yang disebut dengan *cut*. Bahkan ada tiga divisi dikategorikan kurang dikarenakan target tidak mencapai 50%. Hal ini perlu diperhatikan sehubungan dengan divisi lain yang setidaknya hampir selesai dengan kategori baik karena target sudah diatas 50% dari keseluruhan *cut scene*. Menurut Rivai dan Basri (2005) indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, pengetahuan dan kerjasama. Dari segi kuantitas telah dijelaskan sebelumnya jika karyawan produksi tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari segi kualitas ditemukan bahwa banyak *scene* yang tidak sesuai dengan apa yang diingikan oleh direksi ataupun atasan. Dalam sebuah film, *scene* merupakan kumpulan gambar yang digerakkan bersama-sama. Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, pihak direksi sering mengeluhkan masih banyak *scene* yang kurang maksimal seperti gambar yang tidak sesuai, animasi yang masih kaku, dan tidak sesuai dengan apa yang telah diarahkan oleh direksi dan atasan. Hal ini sangat menghambat kinerja karyawan produksi dimana disaat *scene* tidak sesuai dengan apa yang diarahkan direksi, maka karyawan produksi harus mengulang membuat *scene* lagi dan akan memakan waktu yang seharusnya sudah bergerak mengerjakan *scene* yang lain.

Faktor pengetahuan juga menjadi indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan atasan dan juga karyawan produksi itu sendiri. Dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan produksi mempunyai aplikasi atau perangkat lunak untuk mendukung proses pembuatan animasi film tersebut yang berakhir dengan tingkat kemahiran yang berbeda satu dengan karyawan yang lain. Beberapa karyawan produksi juga mengakui bahwa wawasan tentang dunia animasi dan lingkungan kerja perfilman juga penting dalam melakukan pekerjaan produksi. Karyawan produksi dengan wawasan yang kurang akan kesusahan untuk melakukan kegiatan produksi karena aplikasi-aplikasi yang mungkin terasa asing bagi mereka. Pihak direksi dan atasan mengatakan bahwa jika karyawan produksi tersebut memiliki aplikasi atau perangkat lunak dalam pembuatan film ditambah dengan wawasan yang luas tentang dunia animasi, maka mereka akan terbiasa dengan aplikasi atau perangkat lunak yang disediakan perusahaan yang berakhir pada meningkatnya kinerja karyawan produksi.

Faktor terakhir yang menjadi indikator dalam kinerja karyawan adalah proses kerjasama. Berdasarkan wawancara dengan atasan, karyawan produksi dalam industri kreatif perfilman dan animasi dikenal sebagian besar bersifat individualisme. Banyak diantaranya yang hanya mementingkan dirinya sendiri dimana yang terpenting bagi mereka adalah pekerjaan mereka cepat selesai tanpa melihat bagaimana pekerjaan teman sedivisinya. Membuat *scene* memerlukan kerjasama yang baik antar karyawan produksi. Beberapa karyawan produksi yang lebih mahir bersikap apatis terhadap karyawan produksi yang kurang mahir

karena menurutnya mereka digaji untuk membuat karya bukan untuk mengajari. Kerjasama antar karyawan produksi dan antar divisi sangatlah penting dalam membangun sebuah film dengan *scene* yang berkelanjutan dikarenakan jika *scene* itu gagal maka harus diulang yang berimbang pada terlambatnya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen, loyalitas, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dari faktor-faktor diatas, penulis membuat angket tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi yang memang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi. Maka dilakukan pra survei terhadap 40 karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Faktor yang Mempengaruhi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden	Persentase yang memilih
1.	Disiplin Kerja	19	23.75%
2.	Motivasi	14	17.50%
3.	Kepuasan kerja	11	13.75%
4.	Gaya kepemimpinan	27	33.75%
5.	Turn over inventions	9	11.25%

Sumber: Observasi dengan 40 karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta

Data diatas dilakukan terhadap karyawan produksi dimana karyawan tersebut diperbolehkan memilih dua faktor yang menurut mereka menjadi masalah utama dalam perusahaan. Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa Gaya

kepemimpinan dengan jumlah persentase 33.75% dan disiplin kerja dengan persentase 23.75% menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan produksi. Hal ini dapat dilihat bahwa menurut karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan produksi dalam perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dikarenakan disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Disiplin kerja sangat penting demi terciptanya kinerja karyawan produksi yang maksimal. Jika disiplin kerja karyawan buruk maka akan berdampak pada kinerja karyawan produksi yang tidak maksimal. Jika beberapa divisi terlambat untuk menyelesaikan target yang diinginkan, maka divisi yang lain dapat terganggu kinerjanya. Sebagai contoh jika divisi animasi dan divisi *compositing* terlambat dalam menyelesaikan targetnya, maka divisi *music illustration*, *sound effect*, dan *dubbing* juga tidak dapat menyelesaikan targetnya dengan maksimal. Berikut adalah data absensi karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada Pembuatan Film *Battle of Surabaya* Tahun 2013-2014

Bulan	Tahun	Jumlah hari masuk kerja	Total Karyawan Produksi	Target kehadiran karyawan	Absensi karyawan	Total absensi karyawan	Percentase
Juli	2013	23	160	3680	22	506	13.75%
Agustus	2013	13	160	2080	34	442	21.25%
September	2013	22	160	3520	25	550	15.62%
Oktober	2013	23	160	3680	16	368	10.00%
November	2013	22	160	3520	19	418	11.87%
Desember	2013	23	160	3680	27	621	16.87%
Januari	2014	23	160	3680	23	529	14.37%
Februari	2014	22	160	3520	14	308	08.75%
Maret	2014	23	160	3520	17	391	11.10%

Sumber: Bagian staf manajemen PT MSV Pictures Yogyakarta

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan produksi yang kurang menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Mudiartha, dkk (2001) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja dalam perusahaan PT MSV Pictures Yogyakarta dalam kondisi yang tidak baik dilihat dari faktor kehadiran. Persentase ketidakhadiran paling terbesar terjadi pada bulan Agustus yakni 21.25% dan Desember yakni 16.87% berkaitan dengan adanya hari raya lebaran dan hari raya natal. Karyawan yang masih terbawa suasana hari raya tersebut masih sering melakukan absen walaupun hari libur yang telah ditentukan oleh perusahaan berakhir. Selain itu, kebanyakan karyawan yang melakukan absen tidak masuk kerja dikarenakan karyawan tersebut juga memiliki proyek video ataupun audio diluar bekerja sebagai karyawan produksi

PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Dalam hal ini juga menerangkan jika karyawan produksi masih lalai terhadap ketataan dalam peraturan kerja dikarenakan peraturan jumlah hari masuk kerja setiap bulannya berbeda dan telah ditetapkan perusahaan, namun banyak karyawan produksi yang masih banyak absen dan tidak menaati peraturan masuk kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak direksi dan atasan, tingkat kewaspadaan yang tinggi masih kurang dalam diri karyawan produksi. Terlihat banyak karyawan produksi tidak teliti dalam pekerjaan produksi yang mereka lakukan serta kurang berhati-hati dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Masih banyak detail *scene* yang kurang teliti pengeraannya sehingga penyampaian di film kurang. Hal ini dikarenakan kecerobohan karyawan produksi ditambah dengan *deadline* dan target perusahaan yang mengikat sehingga mereka terkesan terburu-buru untuk menyelesaikan target *cut scene* yang telah ditetapkan. Indikator bekerja etis juga menerangkan masalah yang dialami karyawan produksi. Masih banyak karyawan produksi yang tidak memaksimalkan aplikasi dan fasilitas yang tersedia. Seperti banyak membuka *platform* dunia maya yang tidak ada sangkut pautnya terhadap pekerjaan dimana koneksi internet yang sangat baik. Hal ini dapat menganggu dan menghambat pekerjaan produksi mereka yang akhirnya tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi menurut Kasmir (2016) didukung dengan angket yang telah disebar terhadap karyawan produksi adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi sorotan utama dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi dimana faktor

kepemimpinan meliputi kualitas meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan dari manajer dan atasan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) adalah pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, dan memberi petunjuk.

Menurut keterangan yang didapatkan dari karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta, atasan ataupun pimpinan kurang dalam memberi dukungan. Atasan kurang memperhatikan kondisi kerja karyawan produksi serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi para karyawan produksi. Atasan ataupun pemimpin sering tidak peduli dengan apa yang dialami para karyawan produksi dalam menjalankan kegiatan produksinya. Fakta di lapangan menunjukkan karyawan produksi kadangkala mendapati masalah dari dalam internal karyawan maupun external karyawan. Sebagai contoh hubungan antar karyawan yang tidak baik yang menjadikan hubungan antar karyawan produksi tidak harmonis maupun masalah pribadi karyawan yang membuat pekerjaan produksi tidak fokus. Hal ini sangat dibutuhkan dukungan dan perhatian dari atasan dan pimpinan agar karyawan produksi merasa nyaman dan merasa diperhatikan. Pemberian dukungan sangat penting bagi para karyawan produksi karena dapat menambah semangat bekerja bagi mereka.

Disamping itu pemimpin juga kurang mengutamakan hasil daripada proses. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan dimana pekerjaan produksi hanya

boleh dikerjakan dan diselesaikan didalam perusahaan. Sebenarnya kebijakan ini bermaksud baik karena jika pekerjaan produksi hanya dilakukan di dalam perusahaan maka akan mengurangi kemungkinan tersebarnya rahasia internal perusahaan. Namun pada kenyataannya hal ini sangat membebani para karyawan produksi. Berdasarkan wawancara dengan karyawan produksi, mereka sering merasa terlalu capek dan kehilangan *mood* saat di kantor. Jika mereka kehilangan *mood* maka mereka juga sedikit malas untuk mengerjakan pekerjaan produksi mereka. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya sebagian besar karyawan produksi termasuk dalam individu yang kreatif yang membutuhkan waktu yang tepat dalam mengerjakan pekerjaan produksinya. Jika kebijakan dapat dirubah dimana pekerjaan produksi dapat dikerjakan dimana saja dan kapanpun juga, hal ini akan menyesuaikan dengan sifat dasar para individu kreatif sehingga target yang ditetapkan perusahaan akan tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Indikator lain dalam kepemimpinan adalah memberi petunjuk. Seorang pemimpin harus bisa memberikan petunjuk kepada bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan (Likert, 1961) dalam (Handoko, 2003). Dari informasi yang didapatkan dari karyawan produksi, atasan dan pemimpin mereka sering tidak memberikan petunjuk bagi karyawan produksi yang sedang kesusahan dalam hal pekerjaan produksi. Tingkat kemampuan dan kemahiran karyawan produksi berbeda-beda. Atasan dan pimpinan seharusnya bisa menklasifikasikan dan memberi petunjuk bagi karyawan produksi yang kurang mahir dan kurang memahami tentang pekerjaan produksinya. Dengan begitu jurang pemisah antara karyawan

produksi yang mahir dengan karyawan yang kurang mahir dapat diminalisir. Oleh karena itu setelah beberapa alasan diatas, diharapkan seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif tersebut dan bawahan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Faktor-faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi mengacu pada angket pra survei pada Tabel 2 adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *turn over invention*. Berdasarkan wawancara dengan atasan dan pihak manajemen yang membuat kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta yaitu kurang adanya penghargaan atau *reward* disaat target yang diinginkan tercapai dengan cepat. Hal ini membuat motivasi karyawan produksi menjadi rendah. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal (Mangkunegara, 2009). Disaat motivasi karyawan rendah, dapat menyebabkan kinerja yang menurun dari setiap karyawan ditambah beban kerja mereka yang tinggi karena harus menyelesaikan pembuatan film hanya dikantor.

Beban kerja yang tinggi juga tanpa diimbangi oleh adanya penghargaan, kompensasi, dan insentif dari perusahaan menyebabkan kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan produksi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan (Kasmir, 2016). Jadi jika karyawan produksi merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaan produksi akan baik pula.

Selanjutnya masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat *turn over inventions* yang tinggi. Menurut Rivai (2009), turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turn over inventions* juga bagian dari loyalitas dalam membela tempat para karyawan produksi bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan cara bekerja sungguh-sungguh meskipun keadaan perusahaan sedang tidak baik. Namun jika keadaan perusahaan dan pemimpin ini tidak nyaman dalam waktu yang lama maka kesetiaan itu lama-lama akan hilang dan munculnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Dari hasil observasi terlihat bahwa beberapa karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tim serta adanya tekanan pekerjaan yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Keinginan untuk keluar tersebut membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja, absensi yang meningkat, dan juga melakukan pelanggaran aturan dengan sengaja agar dirinya diberhentikan. Hal ini dapat merugikan perusahaan dimana pekerjaan produksi tidak maksimal serta tingkat kinerja karyawan produksi yang menurun yang berakhir dengan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Dari hasil observasi dan pra survei diatas, maka penelitian ini oleh penulis diberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT MSV Pictures Yogyakarta (Studi pada Film *Battle of Surabaya*)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Pencapaian target produksi yang rendah karyawan produksi PT MSV *PICTURES* Yogyakarta.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan produksi terhadap alat dan aplikasi yang digunakan dalam pembuatan film.
3. Beban kerja tanpa diimbangi oleh penghargaan yang dirasakan oleh karyawan produksi.
4. Kepuasan kerja yang rendah dikarenakan perasaan yang tidak bahagia disaat melakukan kegiatan produksi perusahaan.
5. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan yang bergerak dalam bidang film dan animasi.
6. Pelaksanaan pekerjaan yang harus selalu di kantor dan tidak boleh dikerjakan selain di luar kantor.
7. Kurangnya orientasi terhadap hasil pada proses produksi.
8. Tingkat *turn over inventions* yang tinggi disaat karyawan produksi mengalami ketidakcocokan lingkungan dan tekanan pekerjaan yang membuat karyawan produksi mengundurkan diri.
9. Masih banyaknya karyawan produksi yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan produksi tepat waktu.
10. Tingkat disiplin kerja karyawan produksi yang masih rendah dilihat dari masih banyaknya karyawan produksi yang tidak masuk kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT MSV *Pictures* Yogyakarta, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin disusun oleh penulis yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan spesifikasi:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada film *Battle of Surabaya*.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dimaksudkan oleh penulis, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembaharuan dari penelitian yang terdahulu dan menjadi acuan untuk penelitian dimasa depan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan terhadap PT MSV Pictures Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya efektif dan efisien dalam mencapai target yang diinginkan.

3. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ekonomi khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Menurut Waldman (1994) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas ada pada masing masing individu dalam organisasi. Moheriono (2010), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil proses kerja

karyawan secara kualitas dan kuantitas yang disesuaikan dengan kemampuan atau kecapakannya disertai dengan hasil yang dapat diukur.

b. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (2002) ada empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas – tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator kinerja menurut Bernardin dan Russell yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi faktor pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sutrisno (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi

baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila disiplin individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Initiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut Mahmudi (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor yang dipersonal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pemaparan para ahli diatas, atas dasar perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembuatan film animasi yang didalamnya membutuhkan disiplin kerja yang tinggi agar tercapainya target-target kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi serta bagaimana para karyawan bekerja, maka dapat diambil hal-hal yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan yang dipaparkan oleh Mahmudi (2005) dan disiplin kerja yang dipaparkan oleh Sutisno (2010) yang pada akhirnya dijadikan variabel-variabel pada penelitian ini.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Rorimpandey (2013) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Seorang pemimpin

harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin 2005).

Lebih lanjut menurut House et. Al. (1999) dalam Yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi, Suranta (2002) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain.

Dari beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu yang biasanya sebagai atasan untuk mempengaruhi dan mengendalikan perilaku individu lain atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Likert (1961) gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada hubungan antara manusia melalui hasil produksi dari sudut pandang manajemen. Empat Gaya Kepemimpinan menurut Likert tersebut antara lain:

1) Otokratis Eksplotif

Pada gaya kepemimpinan ini, manajer sama sekali tidak menaruh kepercayaan terhadap bawahannya. Para bawahannya juga merasa tidak bebas dalam mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan

pekerjaan terhadap atasan. Pada pemecahan masalah, manajer jarang sekali meminta masukan dan pendapat kepada bawahannya.

2) Otokratis Paternalistic

Pada gaya kepemimpinan ini, manager sudah mulai menaruh percaya kepada bawahan, memotivasi mereka dengan memberikan penghargaan dan juga hukuman. Gaya kepemimpinan ini juga mengijinkan komunikasi ke atas, mengumpulkan ide dan pendapat dari bawahan, dan mentukan keputusan meskipun tetap dalam pengawasan yang tepat.

3) Konsultatif

Pada gaya kepemimpinan ini mengindikasikan bahwa manajer berperan namun tidak sepenuhnya percaya kepada bawahan dengan tetap berusaha mengontrol pengambilan keputusan. Para bawahan merasa bebas untuk mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dengan para atasannya. Manager juga meminta masukan dan pendapat dan berusaha mempertimbangkan argumen dari bawahannya.

4) Demokrasi

Pada gaya kememimpinan ini, manager sudah benar-benar percaya terhadap bawahannya serta mengijinkan komunikasi dua arah dalam pengambilan keputusan. Para bawahannya juga benar-benar merasa bebas untuk mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan kepada para atasannya. Manager juga selalu meminta masukan dan

pendapat dari bawahannya untuk menjadikan pertimbangan dalam segala pengambilan keputusan.

Likert menemukan bahwa gaya kepemimpinan Konsultatif dan Demokrasi memiliki produktivitas lebih tinggi daripada Otokratis Exploitativ dan Paternalistic. Likert juga menyarankan untuk segera menggunakan gaya kepemimpinan Konsultatif ataupun Demokrasi sesegera mungkin agar terciptanya produktivitas yang maksimal.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Dari beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dipaparkan oleh Likert pada poin sebelumnya, maka dapat diturunkan menjadi beberapa indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan. Menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

a. Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

b. Memberi dukungan

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

c. Mengutamakan hasil daripada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat

membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

d. Memberi petunjuk

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

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator gaya kepemimpinan menurut Likert (1961) dalam Handoko (2003) yaitu pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, dan memberi petunjuk.

3. Dispilin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 1997). Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Lebih lanjut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

b. Aspek-aspek disiplin kerja

Menurut Moekijat (dalam Rahmadani, 2012) pembagian disiplin ada dua jenis yaitu:

1. *Self imposed discipline*

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan dorongan pada diri sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline*

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan.

Pelaksanaan disiplin sebenarnya bukan karena takut adanya sanksi atau hukuman, melainkan karena sadar diri akan adanya tanggung jawab. Jika disiplin telah melekat pada diri pegawai, maka pelaksanaannya tidak lagi dirasakan sebagai beban.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka

pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa

disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menentang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 - 1) Saling menghormati, bila ketemu dil lingkungan perkerjaan.

- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa indikator disiplin kerja ada lima yaitu kehadiran, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan dalam peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan dalam standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator disiplin kerja menurut Rivai dan Basri (2005) yaitu kehadiran, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan dalam standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian dari Suharno dan Purwanto (2016) yang berjudul *Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia* yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni Indonesia.
2. Penelitian dari Qodarini (2015) yang berjudul Analisi Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang) yang menyatakan adanya hubungan positif antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

3. Penelitian dari Rani (2009) yang berujudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kanto Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan bersama yang ingin dicapai. Begitu juga dengan PT MSV *Pictures* Yogyakarta yang juga mempunyai tujuan maupun target yang ingin dicapai. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan langkah-langkah yang bersifat efektif dan efisien. Hal ini diperlukan atasan atau pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan perusahaan. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan yang diterapakan oleh PT MSV Pictures yogyakarta masih tidak sesuai dengan kondisi yang ada. Karyawan produksi tidak diberikan fleksibilitas untuk

mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan mereka. Mereka dikekang karna pekerjaan hanya boleh dikerjaan didalam perusahaan dengan tidak diperkenankan dilanjutkan setelah jam kerja atau diluar perusahaan. Jika saja karyawan produksi diberikan kewenangan untuk melakukan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun selain di dalam perusahaan, maka tingkat kinerja akan meningkat dan target yang diberikan perusahaan akan cepat tercapai. Hal ini juga didukung dengan teori dari Mahmudi (2005) yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer ataupun atasan kepada bawahan yaitu karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

Gaya kepemimpinan yang tidak cocok akan menurunkan kinerja karyawan karena tidak sesuai dengan dengan lingkungan perusahaan. Sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan seperti selalu tepat waktu dalam menyelesaikan deadline perusahaan, menepati jam kerja dan berusaha tidak melakukan izin jika tidak terjadi hal-hal yang tidak penting atau darurat. Akan tetapi kedisiplinan karyawan produksi ini masih pelanggaran. Contoh yang sangat terlihat pada

PT MSV *Pictures* Yogyakarta adalah masih banyaknya karyawan yang sering ijin tidak masuk kerja yang berimbas pada telatnya mengumpulkan deadline sehingga kinerja karyawan tersebut tidak maksimal dan menghambat target perusahaan. Hal ini dapat dilihat hubungan keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan karena dengan meningkatnya disiplin kerja maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih maksimal.

Hal ini sesuai dengan teori dari Sutisno (2010) yang mengemukakan salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin dimana disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kinerja perusahaan dapat tercapai jika kinerja individu dan kelompok ditingkatkan. Dengan kata lain karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memiliki peluang untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Sebaliknya karyawan dengan disiplin kerja rendah tidak akan mendapatkan kinerja yang maksimal.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

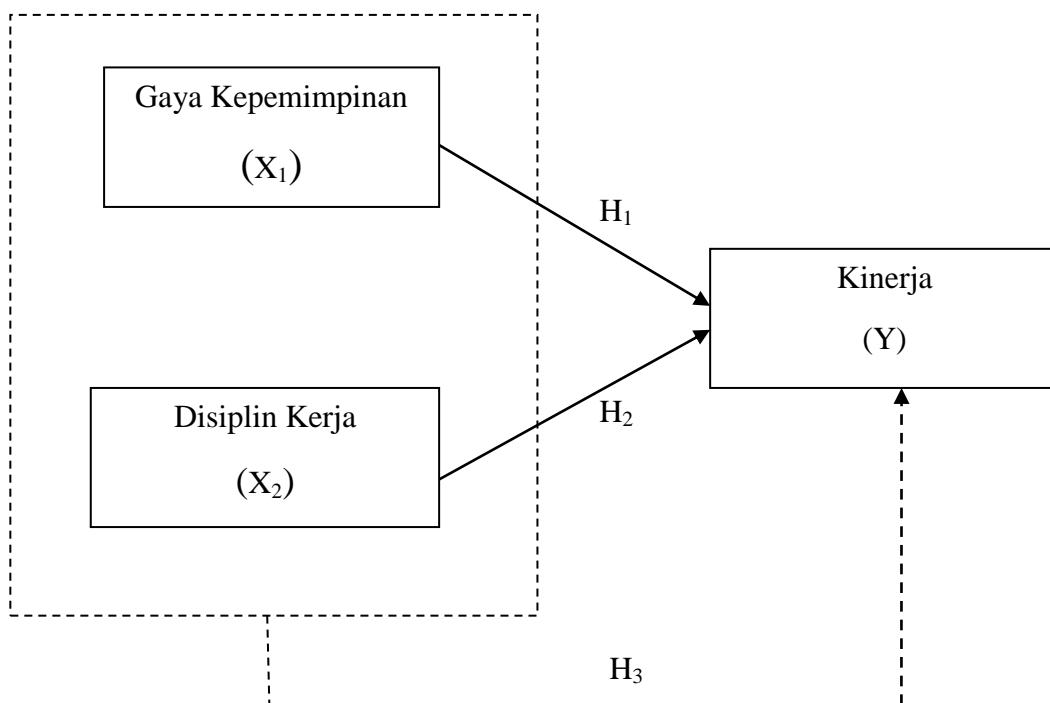
Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dikarenakan pemimpin atau atasan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan

maksimal. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja perlu ditingkatkan dari dalam diri karyawan produksi. Baik buruknya kedisiplinan kerja karyawan akan berdampak kepada karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama dapat meningkatkan kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta dimana karyawan yang mendapat perlakuan yang sesuai situasi dan kondisi perusahaan oleh pemimpin disertai dengan sikap disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Hal inipun juga didukung dengan hasil wawancara pra survei yang menyatakan bahwa penyesuaian gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja dipilih oleh sebagian besar perwakilan karyawan untuk ditingkatkan demi tercapainya target perusahaan dan kinerja yang maksimal.

D. Paradigma Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian yang diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai selesai.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).
2. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan Produksi (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur menggunakan angket dengan indikator yang diadopsi dari Likert (1961) dalam Handoko (2003) yang meliputi pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses, dan memberi petunjuk.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan angket dengan indikator yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2005) yaitu kehadiran, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan dalam standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

3. Kinerja Karyawan Produksi

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moheriono, 2010). Kinerja karyawan produksi dalam penelitian ini diukur menggunakan angket dengan indikator yang dikemukakan oleh Bernardin and Russel (2002) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerja sama.

E. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan produksi PT. MSV *Pictures* Yogyakarta berjumlah 160 orang. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 160 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus

sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 5 |
| 2. S | : Setuju | skor 4 |
| 3. KS | : Kurang Setuju | skor 3 |
| 4. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 5. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.
Kinerja Karyawan Bernardin dan Russell (2002)	1. Kuantitas Kerja	1, 2
	2. Kualitas Kerja	3, 4
	3. Pengetahuan	5, 6
	4. Kerjasama	7, 8
Gaya kepemimpinan Likert (1961) dalam Handoko (2003)	1. Pelaksanaan tugas	1, 2
	2. Memberi Dukungan	3, 4
	3. Mengutakaman hasil daripada proses	5, 6
	4. Memberi petunjuk	7, 8
Disiplin Kerja Rivai dan Basri (2005)	1. Kehadiran	1, 2
	2. Ketaatan dalam peraturan kerja	3
	3. Ketaatan pada standar kerja	4
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	5, 6
	5. Bekerja Etis	7, 8

H. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Kuesioner ini diujicobakan pada 160 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 22*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.*

dalam Jogiyanto, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil KMO

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.850
Approx. Chi-Square	4318.141
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	.000

Selanjutnya pada tabel ini menunjukkan hasil uji *factor loading*

Tabel 6. Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
gk1			.822
gk2			.778
gk3			.799
gk4			.803
gk5			.633
gk6		.821	
gk7			.843
gk8			.821
dk1		.829	
dk2		.786	
dk3		.920	
dk4		.884	
dk5		.862	
dk6		.831	
dk7		.680	
dk8		.743	
ki1	.893		
ki2	.908		
ki3	.853		
ki4	.894		
ki5	.851		
ki6	.879		
ki7	.877		
ki8	.856		

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser
Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan:

GK : Gaya Kepemimpinan

DK : Disiplin kerja

KI : Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari hasil *factor loading* tersebut ada 1 butir pertanyaan yang gugur, maka dilakukan uji CFA dengan mengeliminasi butir pertanyaan yang gugur. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* setelah mengeliminasi butir pertanyaan yang gugur ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,862
Bartlett's Test of Sphericity	4177,406
Approx. Chi-Square	
Df	253
Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,862 menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil *uji Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Hasil uji *factor loading* ditunjukkan pada tabel:

Tabel 8. Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
gk1			,837
gk2			,844
gk3			,834
gk4			,785
gk5			,814
gk7			,845
gk8			,845
dk1		,817	
dk2		,775	
dk3		,906	
dk4		,881	
dk5		,868	
dk6		,844	
dk7		,695	
dk8		,763	
ki1	,893		
ki2	,908		
ki3	,854		
ki4	,895		
ki5	,849		
ki6	,879		
ki7	,880		
ki8	,857		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan

GK : Gaya Kepemimpinan

DK : Disiplin kerja

KI : Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2019

Dari hasil uji *factor loading* dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA telah menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5.

Divergent validity digunakan untuk mengetahui antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi atau *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 7 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85.

Tabel 9. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value, dan Correlations.

Variabel	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
Gaya Kepemimpinan	3.57	0.674	0.687	0.931		
Disiplin Kerja	3.69	0.865	0.674	0.158*	0.938	
Kinerja Karyawan	3,68	0.841	0.769	0.325**	0.406**	0.967

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri *Cronbach Alpha Value*

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach. Koefisien ini merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti pada skala Likert. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai alpha cronbach yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a) $0,80 - 1,00$ = Reliabilitas Baik
- b) $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c) $<0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	.931	Baik
Disiplin Kerja	.938	Baik
Kinerja	.967	Baik

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari Tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja memiliki *cronbach's alpha*

diatas 0.8. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dikatakan reliabel dengan keterangan reliabilitas baik.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.
- b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima.

2) Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis

korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi lebih dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi

berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Lama Bekerja} + \beta_3 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(III)}$$

$$Y = c + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R(IV)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

c : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Disiplin Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka

hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

c. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians *error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perkembangan

PT Mataram Surya Visi didirikan pada tanggal 19 Juni 1993 yang pada saat itu perusahaan ini bergerak pada bidang penyedia layanan jasa untuk pembuatan iklan diluar ruangan seperti banner, papan baliho, poster dan sebagainya. Lalu pada tahun 2000 perusahaan ini berkembang menjadi penyedia jasa pembuatan iklan dalam ruangan yang termasuk iklan komersial pada televisi. Pada tahun yang sama pula perusahaan ini juga diperluas cakupannya dan berubah menjadi sebuah rumah produksi yang menaungi jasa iklan dalam ruangan ditambah dengan konsultan jasa iklan, produksi profil perusahaan dan *post production* pada stasiun tv. Dan pada akhirnya pada tahun 2002 perusahaan ini berkembang menjadi produksi film animasi sebagai proyek pengembangan. Hasil dari pengembangan ini dipakai untuk menghasilkan film animasi edukasi dari orang tua perusahaan yaitu Universitas Amikom Yogyakarta. Disamping itu perusahaan ini juga digunakan untuk melayani permintaan pemerintah demi berkembangannya dunia animasi di Indonesia.

Secara spesifik, divisi animasi memulai perkembangannya dengan menerima proyek pemerintah dan proyek rahasia sejak 2005. Proyek-proyek

tersebut diantaranya yaitu :

1. Menteri Lingkungan Hidup (ACIL)
2. Pusat Pendidikan Teknologi Yogyakarta (6 episode)
3. PT Nada Cipta Nurani di Jakarta (Nabi Kidr dan Nabi Musa)
4. Menteri Komunikasi dan Informatika (Baruklinthing)

Divisi animasi PT Mataram Surya Visi yang dikenal dengan MSV *Animation* juga mendapatkan beberapa penghargaan local dan internasional. Pada Tahun 2008 mendapatkan penghargaan sebagai "Best Top 10 International Urbanimation throughout Asia" (*The adventures of Abdan: Kites*). Tahun 2009 mendapatkan dua penghargaan yaitu sebagai "Runner-up for Animation Competition" (*The Adventures of Abdan: the Prize of Honesty*) dari Menteri Perindustrian dan "Merit Winner" (*Good Bye World*) oleh Departemen Komunikasi dan Informasi dan termasuk dalam "Top 10 Animafest" (Briptu Dorman) oleh MNCTV.

Lalu pada tahun 2015 PT Mataram Surya Visi meluncurkan film 2D dengan judul "Battle of Surabaya". Film ini merupakan pencapaian yang terbesar bagi perusahaan dan sejarah perusahaan dengan memperoleh lebih dari 20 penghargaan internasional.

2. Visi dan Misi MSV *Pictures* Yogyakarta

VISI : Membawa kembali harapan dan kebahagiaan

MISI : Menginspirasi orang untuk kehidupan yang lebih baik.
Menginspirasi orang untuk kehidupan yang lebih baik
Menggambarkan dunia lewat film animasi
Menggambarkan dunia lewat film animasi
Menciptakan nilai-nilai lewat kreatifitas berlandaskan budaya

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT MSV *Pictures* Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT MSV *Pictures* Yogyakarta, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta berjumlah 160 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di bagian produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	126	78.8
Perempuan	34	21.3
Total	160	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 78.8% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21.3%.

2) Gaji

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan gaji disajikan pada Tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Gaji Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
1 - 2 Juta	16	10.0
2 - 4 Juta	124	77.5
4 - 6 Juta	20	12.5
Total	160	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan gaji, sebagian besar responden termasuk kategori 2 – 4 juta yaitu sebanyak 124 (77,5%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13. Pendidikan Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Diploma	5	3.1
Sarjana	151	94.4
Magister	4	2.5
Total	160	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan Table 13 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden ada pada tingkat pendidikan sarjana sebanyak 151 (94,4%) responden.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14. Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	17	10.6
1 - 5 Tahun	122	76.3
6 - 10 Tahun	21	13.1
Total	160	100.0

Sumber : data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden termasuk kategori 1-5 Tahun yaitu sebanyak 122 (76,3%) responden.

b. Deskriptif Kategori Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja kerja (X_2).

1) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2.00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3.68 dan standar deviasi sebesar 0,841. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 8 pertanyaan yang masingmasing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai terdapat pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X \geq 4.52$	24	15.0
Sedang	$2.84 \leq X < 4.52$	109	68.1
Rendah	$X < 2.84$	27	16.9
Jumlah		160	100.0

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel 15 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang ada 109 (68.1%) orang responden. Kategori tinggi terdapat sebanyak 24 (15.%) orang responden dan kategori rendah sebanyak 27 (16.9%) orang responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogykarta menilai kinerja mereka dalam kategori sedang.

2) Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1.90 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3.57 dan standar deviasi sebesar 0,674. Selanjutnya data gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan sebanyak 7 pertanyaan yang masing masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel gaya kepemimpinan terdapat pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategorisasi	Interval Skor	Freksuensi	Proentase
Tinggi	$X \geq 4.24$	21	13.1
Sedang	$2.90 \leq X < 4.24$	120	75.0
Rendah	$X < 2.90$	19	11.9
Jumlah		160	100.0

Sumber: data primer diolah 2019

Dari Tabel 16 dapat disimpulkan bahwa responden menilai tingkat gaya kepemimpinan atasan dalam kategori sedang ada 120 (75.0%) orang responden. Kategori tinggi terdapat sebanyak 33 (20.6%) orang responden dan kategori rendah sebanyak 19 (11.9%) orang responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta menilai gaya kepemimpinan atasan dalam kategori sedang.

3) Disiplin kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1.40 dan maksimum sebesar 5.00 dengan mean sebesar 3.69 dan standar deviasi sebesar 0,865. Selanjutnya data disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja terdapat pada Tabel 17 berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Freksuensi	Percentase
Tinggi	$X \geq 4.55$	33	20.6
Sedang	$2.82 \leq X < 4.55$	103	64.4
Rendah	$X < 2.82$	24	15.0
Jumlah		160	100.0

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Dari Tabel 17 dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja dalam kategori sedang ada 103 (64.4%) orang

responden. Kategori tinggi ada 33 (20.6%) orang responden dan kategori rendah ada 24 (15%) orang responden . Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta menilai disiplin kerja dalam kategori sedang.

2. Analisis Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,073	Normal
Disiplin Kerja	0.93	Normal
Kinerja	0.109	Normal

Sumber : Data Primer, 2019

Dari Tabel 18 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada

variabel gaya kepemimpinan adalah 0,073, disiplin kerja adalah 0,093 dan kinerja adalah 0,109 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005).

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja	0,065	Linear
Disiplin Kerja terhadap kinerja	0,057	Linear

Sumber data primer diolah 2019

Dari Tabel 19 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja linier terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua di atas 0,05. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,065 dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,057.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 20. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.975	1.026	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.975	1.026	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2019

Dari Tabel 20 terlihat jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,975 dan VIF 1,026. Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh

motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.00 for Windows.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis kelamin	0.30	0.29	0.42	0.40
Pendidikan	-0.80	-0.78	-0.35	-0.38
Usia	-3.63	-.274	-.249	-.188
Lama Kerja	.400	.310	.266	.204
Gaya kepemimpinan		.313***		.261***
Disiplin kerja			.390***	.351***
R^2	0.30	.127***	.177***	.244***
ΔR^2	0.30	.097***	.147***	.214***

Sumber: Data Primer diolah 2019

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:
a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.313 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.097. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan produksi meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.390 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.147. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan produksi meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.261 ($p < 0.001$) dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0.351 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.214.

No	Hipotesis	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada film <i>Battle of Surabaya</i>	Terbukti
2	Disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT MSV Pictures Yogyakarta pada film <i>Battle of Surabaya</i>	Terbukti
3	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV Pictures Yogyakarta pada film <i>Battle of Surabaya</i>	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT *Pictures* Yogyakarta.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.313 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.097. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila penerapan gaya kepemimpinan sesuai

dan dapat diterima karyawan produksi, maka kinerja karyawan produksi meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi adalah gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Indikator pelaksanaan tugas menjadi salah satu hal yang penting. Dimana aturan yang diberikan pemimpin mengharuskan untuk mengerjakan pekerjaan produksi hanya dikantor. Jika pekerjaan belum selesai tidak boleh dikerjakan diluar kantor. Hal ini yang menghambat kinerja karena karyawan produksi tidak bisa leluasa dalam bekerja dan berkreatif. Dalam hal ini jika atasan memperbolehkan karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan dimanapun dan kapanpun setelah jam kantor, target perusahaan akan lebih mudah dicapai karena pekerjaan akan cepat selesai, mengingat sifat individu yang kreatif dapat memunculkan *mood* dan kreatifnya sewaktu-waktu.

Selain itu antara pimpinan dan pegawai harus memiliki visi dan misi yang sama, dengan kesamaan ini dapat membuat mereka bekerja untuk mencapai satu target yang sama (yang telah disepakati bersama), sehingga dalam bekerjapun mereka akan lebih fokus untuk mencapai satu hal secara bersama-sama. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan satu tujuan yang sama. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Robbins (2008) yang dalam penjelasannya disebutkan

bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan mencapai pekerjaan (target).

Maka dari itu pemimpin harus mampu memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan agar tercapainya kinerja yang efektif dan efisien. Alasan ini diperkuat oleh teori Waridin (2005) yang mengatakan bahwa seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasi ini didukung oleh hasil penelitian dari Rani Maryam (2009) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero)*” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta.

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0.390 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT

MSV *Pictures* Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.147. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan produksi meningkat.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi dapat dijelaskan dalam beberapa faktor. Indikator kehadiran merupakan salah indikator yang penting karena masih banyak karyawan produksi yang tidak masuk kerja sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Selama pembuatan film battle of surabaya juga masih terlihat banyak karyawan yang tidak menaati aturan kehadiran yang telah ditentukan. Hal ini kan menghambat tercapainya target perusahaan dikarenakan pekerjaan yang tertunda.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah indikator ketaatan pada standar kerja. Ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi. Karena ketika karyawan taat pada standar kerja, maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan. Berdasarkan lokasi penelitian, masih terlihat adanya ketidakdisiplinan kerja dalam indikator ketaatan pada standar kerja ini, karena masih ada karyawan produksi yang terlambat untuk mengumpulkan pekerjaan produksinya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan mereka

terlambat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka hal tersebut akan menunda selesainya pekerjaan lain yang semestinya mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang ada, karena dengan tingginya standar kerja yang dimiliki karyawan, karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan lagi terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan produksinya.

Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Qodarini (2015) dengan judul *“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)”* yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV Pictures Yogyakarta

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.261 ($p < 0.001$) dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0.351 ($p < 0.001$) ; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV Pictures Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.214. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi maka baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Moehleriono (2010), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Tingkat kinerja yang tinggi dapat dicapai jika karyawan mendapat dukungan dan patuh terhadap atasannya. Maka atasan perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk bawahannya dimana gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Faktor ketepatan penerapan gaya kepemimpinan akan dari atasan kepada bawahan dinilai sangat penting karena jika atasan dan bawahan dapat bekerja sama dalam visi dan misi yang sama maka kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan produksi adalah disiplin kerja dari karyawan produksi itu sendiri. Tingginya tingkat

kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan pada pertaturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis, Rivai (2005). Kedisiplinan karyawan tentu akan memicu peningkatan dari kinerja karyawan produksi itu sendiri.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa tingkat kedisiplinan menurut karyawan masih dalam taraf yang sedang, selain itu hasil ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang masih rendah serta penyelesaian atas target (*cut scene*) masih belum mencapai target yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta belum maksimal. Maka dari itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan produksi sebagai contoh memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang tidak hadir dan tidak menaati peraturan serta standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang ketat agar karyawan mau bekerja sesuai etika dengan tingkat kewaspadaan tinggi juga diperlukan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan produksi. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang meningkat maka diharapkan akan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

Maka dari itu, jika ketepatan penerapan gaya kepemimpinan dengan adanya kesamaan visi dan misi antara atasan dan bawahan dapat diterima karyawan, ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi dan tanggung jawab pekerjaan dari dalam diri karyawan tersebut, maka akan tercipta kinerja karyawan produksi yang maksimal. Hal ini sesuai dengan

jurnal penelitian dari Suharno dan Purwanto (2016) yang berjudul “*Factors affecting employee performance of PT Kiyokuni Indonesia*” yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa koefisien beta (β) sebesar 0.313 ($p < 0.001$) dengan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.097. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Jadi jika gaya kepemimpinan dalam PT MSV *Pictures* Yogyakarta sesuai dan dapat diterima karyawan karyawan produksi, maka kinerja karyawan produksi akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa koefisien beta (β) sebesar 0.390 ($p < 0.001$) dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.147. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Jadi jika karyawan disiplin dalam waktu dan pekerjaan maka kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta juga akan meningkat.

- 3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*, dapat diketahui bahwa koefisien beta (β) pada gaya kepemimpinan sebesar 0.261 ($p < 0.001$) dan koefisien beta (β) pada disiplin kerja sebesar 0.351 ($p < 0.001$) dengan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi (ΔR^2) sebesar 0.214, yang artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi sebesar 21%. Jadi semakin tepat gaya kepemimpinan diterapkan pada karyawan dan tingkat kedisiplinan karyawan produksi yang semakin baik, maka kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta juga akan semakin meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel dalam memprediksi kinerja karyawan

produksi. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan produksi sebesar 0,214 atau 21,4%. Dengan demikian masih terdapat 78,6% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan produksi. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah variabel yang lebih banyak sehingga dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja karyawan.

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif yang berujung pada kedalaman data yang masih kurang dalam menggali pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT MSV *Pictures* Yogyakarta.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil pesnelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT MSV *Pictures* Yogyakarta

Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dengan memberikan fleksibilitas bagi karyawan yang ingin mengejarkan pekerjaan produksinya diluar jam kantor sehingga target pekerjaan cepat seleasi. Mengacu pada indikator dengan skor yang paling kecil yaitu memberi petunjuk, atasan sebaiknya membimbing dalam segala hal yang berhubungan dengan kegiatan produksi dengan memberikan petunjuk kepada

karyawan produksi agar senantiasa terarah dalam mencapai target dan keinginan dari atasan dan perusahaan.

Dalam hal kedislinan kerja, perusahaan dapat memberikan sanksi yang tegas dan berkelanjutan pada karyawan yang tingkat kehadirannya kurang dikarenakan indikator kehadiran merupakan indikator dengan skor paling rendah serta pengawasan yang ketat terhadap ketaatan pada peraturan dan standar kerja pada perusahaan.

Selanjutnya dalam kinerja karyawan produksi, indikator dengan skor paling kecil adalah pengetahuan. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang lingkup dunia animasi film. Perusahaan sebaiknya mengadakan *training* ataupun *workshop* secara berkala untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan karyawan produksi tentang apa yang mereka butuhkan sejalan dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja karyawan produksi dengan moderasi lain.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 21,4%, sehingga masih ada 78,6% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variable yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., *Human Resources Management: An Experiential Approach* Terjemahan (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Champathes, M. R. 2006. *Coaching For Performance Improvement: The coach model. Development and Learning in Organizations*, 20(2): pp: 17-18.
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Fika, Laela Qodarini. 2015. Analisi Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Skripsi*. Universitas Dipenogoro. Semarang
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research* (18:1), pp. 39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hartono, Jogyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Kim, J. & F.J. Kohout. (1975). *Multiple regression analysis: subprogram regression*. New York: McGraw Hill
- Likert, R. 1961. *New Patterns of Management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mahmudi, S. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. *Akademi Manajemen Perusahaan*, YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT Penerbit Universitas Udayana Olusola Fatokun, Jonathan. 2010.
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diktat.
- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moekijat, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir Jaya Bandung
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta
- Rani Maryam. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

- Rorimpanday, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- Santosa, Purbayu Budi. "Ashari. 2005." *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (2005):
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA CV jl. Gegerkalong Hilir no.84 Bandung.
- Suharno Pawirosumarto dan Purwanto Katijan Sarjana. (2016). *Factors affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*. Jurnal.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group
- Tampubolon, Biatna Dulbert (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Organisasi yang telah menerapkan SNI-19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*. No 9
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bahasa Indonesia*. Vol 1. No1. Hal: 63-74.
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks.

LAMPIRAN

1. Instrumen Kuesioner dan Angket Penelitian

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan Produksi PT MSV *PICTURES YOGYAKARTA*

Dengan hormat, di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV *PICTURES YOGYAKARTA* (Studi Pada Film *Battle of Surabaya*”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat kami,

Satriyo Sigit Pramono

I. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban yang Saudara/i anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Saudara/i dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor :
 - a. SS = Sangat Setuju (skor 5)
 - b. S = Setuju (skor 4)
 - c. KS = Kurang Setuju (skor 3)
 - d. TS = Tidak Setuju (skor 2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

II. Data Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
3. Lama bekerja : <1 tahun 6 – 10 tahun
 1 - 5 tahun 11 - 15 tahun
4. Gaji : 1 – 2 juta 4 – 6 juta 8 – 10 juta
 2 - 4 juta 6 – 8 juta

DAFTAR INSTRUMEN PENELITIAN

1. Kinerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Target kerja produksi yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan produksi dengan tepat waktu					
3	Saya melakukan pekerjaan produksi dengan rapi					
4	Hasil pekerjaan produksi saya sesuai dengan kualitas produksi yang ditetapkan					
5	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang lingkup pekerjaan saya					
6	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja produksi					
8	Saya bersedia menerima masukan dari					

	rekan kerja produksi					
--	----------------------	--	--	--	--	--

2. Gaya Kepemimpinan

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu					
2	Pemimpin Anda meminta Anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
3	Pemimpin Anda berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan					
4	Pemimpin Anda memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan produksi					
5	Pemimpin Anda menekankan pentingnya hasil produksi bawahannya					
6	Pemimpin Anda kurang memperhatikan proses produksi Anda					
7	Pimpinan Anda memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan					

8	Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan.						
---	---	--	--	--	--	--	--

3. Disiplin Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2	Jumlah kehadiran Anda sesuai dengan aturan					
3	Saya taat terhadap peraturan perusahaan					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan					
6	Saya teliti dalam bekerja					
7	Saya menggunakan sarana dan prasarana kantor hanya untuk menyelesaikan perkerjaan					
8	Saya mengerjakan tugas dan pekerjaan hanya selama dikantor					

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan Produksi PT MSV *PICTURES YOGYAKARTA*

Dengan hormat, di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT MSV *PICTURES YOGYAKARTA* (Studi Pada Film *Battle of Surabaya*”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat kami,

Satriyo Sigit Pramono

I. Petunjuk Pengisian

4. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban yang Saudara/i anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
5. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Saudara/i dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
6. Keterangan alternatif jawaban dan skor :
 - f. SS = Sangat Setuju (skor 5)
 - g. S = Setuju (skor 4)
 - h. KS = Kurang Setuju (skor 3)
 - i. TS = Tidak Setuju (skor 2)
 - j. STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

II. Data Responden

5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
7. Lama bekerja : <1 tahun 6 – 10 tahun
 1 - 5 tahun 11 - 15 tahun
8. Gaji : 1 – 2 juta 4 – 6 juta 8 – 10 juta
 2 - 4 juta 6 – 8 juta

DAFTAR ANGKET PENELITIAN

1. Kinerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Target kerja produksi yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan produksi dengan tepat waktu					
3	Saya melakukan pekerjaan produksi dengan rapi					
4	Hasil pekerjaan produksi saya sesuai dengan kualitas produksi yang ditetapkan					
5	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang lingkup pekerjaan saya					
6	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja produksi					
8	Saya bersedia menerima masukan dari rekan kerja produksi					

2. Gaya Kepemimpinan

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin Anda menekankan pentingnya melaksanakan tugas tepat waktu					
2	Pemimpin Anda meminta Anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
3	Pemimpin Anda berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan					
4	Pemimpin Anda memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan produksi					
5	Pemimpin Anda menekankan pentingnya hasil produksi bawahannya					
7	Pimpinan Anda memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Pemimpin Anda memberikan petunjuk apabila Anda mengalami kesulitan.					

3. Disiplin Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2	Jumlah kehadiran Anda sesuai dengan aturan					
3	Saya taat terhadap peraturan perusahaan					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan					
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan					
6	Saya teliti dalam bekerja					
7	Saya menggunakan sarana dan prasarana kantor hanya untuk menyelesaikan perkerjaan					
8	Saya mengerjakan tugas dan pekerjaan hanya selama dikantor					

2. Data penelitian

NO	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	3	3
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
7	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3
8	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
9	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
10	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
12	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4

NO	Gaya Kepemimpinan								Disiplin kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
15	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
16	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5
17	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3
18	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
19	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
20	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4
22	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
25	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	5	5	4	5	5	4	4	2	1	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
27	4	5	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5

No	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
32	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
33	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	2	3	2	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3
34	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
35	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4
36	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
37	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
38	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3
39	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
41	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
42	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
44	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	5	5	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	
48	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5

NO	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
49	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
51	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
55	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
58	3	4	5	3	5	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3
60	2	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
62	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
63	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
64	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3
65	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	
66	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
67	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
68	2	2	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	3	3	
69	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
70	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	
71	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
72	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
73	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
74	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
75	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
76	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	
77	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	
78	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
79	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
80	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	
82	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	

No	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
83	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
84	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
85	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
86	4	5	5	5	5	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4
87	5	5	5	5	4	2	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3
89	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
90	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
92	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5
94	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
95	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
96	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	4	5	
97	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
98	5	4	5	4	4	3	4	4	1	2	2	2	3	2	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3
99	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

NO	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
100	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
101	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
102	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
103	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	5	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3
104	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4
105	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
106	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
107	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
109	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
110	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
113	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4

No	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
136	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3
137	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	2	3
138	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
139	2	3	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
140	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
141	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
142	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
143	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
144	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
145	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
146	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5
147	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3
148	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
149	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
150	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
151	4	4	5	4	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4
152	4	4	5	4	5	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4

No	Gaya Kepemimpinan								Disiplin Kerja								Kinerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
153	3	3	3	3	2	5	3	2	2	2	2	4	4	4	2	5	3	3	2	3	2	2	3	3
154	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
155	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
156	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
158	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5
159	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
160	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4
JML	627	637	673	673	551	644	624	578	584	601	592	598	583	589	589	601	611	572	599	566	589	576	598	



:item pertanyaan tidak lolos uji CFA

3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji
1	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
2	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
3	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
4	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
5	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
6	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
7	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
8	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
9	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
10	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
11	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
12	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
13	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
14	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
15	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
16	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
17	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
18	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
19	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
20	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
21	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
22	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
23	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
24	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
25	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
26	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
27	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
28	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
29	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
30	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
31	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
32	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
33	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
34	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
35	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
36	Perempuan	D3	<1 tahun	2-4 juta
37	Laki-Laki	D3	<1 tahun	2-4 juta

38	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	2-4 juta
39	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
40	Laki-Laki	S2	1-5 tahun	2-4 juta
41	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
42	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
43	Laki-Laki	S2	<1 tahun	1-2 juta
44	Perempuan	S1	<1 tahun	1-2 juta
45	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
47	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
48	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
49	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
50	Laki-Laki	D3	1-5 tahun	2-4 juta
51	Laki-Laki	D3	<1 tahun	1-2 juta
52	Laki-Laki	D3	<1 tahun	1-2 juta
53	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
54	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
55	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
56	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
57	Laki-Laki	S2	6-10 tahun	4-6 juta
58	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
59	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
60	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
61	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
62	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
63	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
64	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
65	Perempuan	S1	<1 tahun	1-2 juta
66	Perempuan	S1	6-10 tahun	4-6 juta
67	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
68	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
69	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
70	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
71	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
72	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
73	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
74	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
75	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
76	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
77	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
78	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta

79	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
80	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
81	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
82	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
83	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
84	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
85	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
86	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
87	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
88	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
89	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
90	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
91	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
92	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
93	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
94	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
95	Perempuan	S1	6-10 tahun	4-6 juta
96	Perempuan	S1	6-10 tahun	4-6 juta
97	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
98	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
99	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
100	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
101	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
102	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
103	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
104	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
105	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
106	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
107	Perempuan	S2	6-10 tahun	4-6 juta
108	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
109	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
110	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
111	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
112	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
113	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
114	Perempuan	S1	6-10 tahun	4-6 juta
115	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
116	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
117	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
118	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
119	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta

120	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
121	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
122	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
123	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
124	Laki-Laki	S1	<1 tahun	1-2 juta
125	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
126	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
127	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
128	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
129	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
130	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
131	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
132	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
133	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
134	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
135	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
136	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
137	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
138	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
139	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
140	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
141	Perempuan	S1	1-5 tahun	2-4 juta
142	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
143	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	1-2 juta
144	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
145	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
146	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
147	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
148	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
149	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
150	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
151	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
152	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
153	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
154	Perempuan	S1	6-10 tahun	4-6 juta
155	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
156	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
157	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
158	Laki-Laki	S1	6-10 tahun	4-6 juta
159	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta
160	Laki-Laki	S1	1-5 tahun	2-4 juta

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

a. Tahap pertama

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.850
	Approx. Chi-Square	4318.141
Bartlett's Test of Sphericity	Df	276
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
gk1			.822
gk2			.778
gk3			.799
gk4			.803
gk5			.633
gk6		.821	
gk7			.843
gk8			.821
dk1		.829	
dk2		.786	
dk3		.920	
dk4		.884	
dk5		.862	
dk6		.831	
dk7		.680	
dk8		.743	
ki1	.893		
ki2	.908		
ki3	.853		
ki4	.894		
ki5	.851		
ki6	.879		
ki7	.877		
ki8	.856		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

b. Tahap kedua

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,862
Bartlett's Test of Sphericity	4177,406
Df	253
Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
gk1			,837
gk2			,844
gk3			,834
gk4			,785
gk5			,814
gk7			,845
gk8			,845
dk1		,817	
dk2		,775	
dk3		,906	
dk4		,881	
dk5		,868	
dk6		,844	
dk7		,695	
dk8		,763	
ki1	,893		
ki2	,908		
ki3	,854		
ki4	,895		
ki5	,849		
ki6	,879		
ki7	,880		
ki8	,857		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil uji reliabilitas

a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	7

b. Disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	8

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	8

6. Hasil Uji Deskriptif

Scriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	160	1.90	5.00	3.5719	.67490
Disiplin Kerja	160	1.40	5.00	3.6919	.86591
Kinerja	160	2.00	5.00	3.6863	.84127
Valid N (listwise)	160				

Gaya Kepemimpinan

Mi = 3.57

Sdi = 0.67

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

Kategori Skor

Tinggi : $X \geq 4.24$

Sedang : $2.90 \leq X < 4.24$

Rendah : $X < 2.90$

Disiplin Kerja

Mi	=	3.69
Sdi	=	0.86
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 4.55$
Sedang	:	$2.82 \leq X < 4.55$
Rendah	:	$X < 2.82$

Kinerja

Mi	=	3.68
Sdi	=	0.84
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 4.52$
Sedang	:	$2.84 \leq X < 4.52$
Rendah	:	$X < 2.82$

7. Hasil Uji Kategorisasi

Gaya Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	46.3	46.3
	Sedang	76	47.5	93.8
	Rendah	10	6.3	6.3
	Total	160	100.0	100.0

Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	21.3	21.3
	Sedang	99	61.9	61.9
	Rendah	27	16.9	16.9
	Total	160	100.0	100.0

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	15.0	15.0
	Sedang	109	68.1	68.1
	Rendah	27	16.9	16.9
	Total	160	100.0	100.0

8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja
N		160	160	160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0681	3.6869	3.6863
	Std. Deviation	.67585	.86002	.84127
	Absolute	.102	.098	.095
Most Extreme Differences	Positive	.084	.071	.082
	Negative	-.102	-.098	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.287	1.238	1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073	.093	.109

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

9. Hasil Uji Linearitas

Gaya Kepemimpinan * Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	29.911	20	1.496	2.516	.001
Between Groups	Linearity	11.885	1	11.885	19.996	.000
Ki * Gk	Deviation from Linearity	18.026	19	.949	1.596	.065
Within Groups		82.618	139	.594		
Total		112.530	159			

Disiplin Kerja * Kinerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	36.362	21	1.732	3.137	.000
Between Groups	Linearity	18.545	1	18.545	33.601	.000
Ki * Dk	Deviation from Linearity	17.817	20	.891	1.614	.057
Within Groups		76.168	138	.552		
Total		112.530	159			

10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.020	.410	2.490	.014		
	Gaya Kepemimpinan	.333	.088	.267	3.783	.000	.975
	Disiplin Kerja	.356	.069	.364	5.143	.000	.975

a. Dependent Variable: Kinerja

11. Hasil Uji Regresi

a. Tahap 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja ^b	.	Enter
2	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter
3	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.174 ^a	.030	.005	.83909	.030	1.206	4	155	.310
2	.356 ^b	.127	.099	.79869	.097	17.079	1	154	.000
3	.494 ^c	.244	.214	.74584	.117	23.600	1	153	.000

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Gaya Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.398	4	.849	1.206	.310 ^b
	Residual	109.132	155	.704		
	Total	112.530	159			
2	Regression	14.292	5	2.858	4.481	.001 ^c
	Residual	98.238	154	.638		
	Total	112.530	159			
3	Regression	27.420	6	4.570	8.215	.000 ^d
	Residual	85.110	153	.556		
	Total	112.530	159			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Gaya Kepemimpinan

d. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.002	.637		6.282 .000
	Jenis Kelamin	.061	.164	.030	.373 .710
	Pendidikan	-.283	.304	-.080	-.932 .353
	Lama Bekerja	-.622	.452	-.361	-1.375 .171
2	Gaji	.708	.455	.400	1.557 .122
	(Constant)	2.430	.716		3.394 .001
	Jenis Kelamin	.059	.156	.029	.381 .704
	Pendidikan	-.276	.289	-.078	-.957 .340
3	Lama Bekerja	-.472	.432	-.274	-1.094 .276
	Gaji	.548	.435	.310	1.261 .209
	Gaya	.389	.094	.313	4.133 .000
	Kepemimpinan				
3	(Constant)	1.189	.715		1.663 .098
	Jenis Kelamin	.082	.146	.040	.562 .575
	Pendidikan	-.135	.271	-.038	-.497 .620
	Lama Bekerja	-.324	.404	-.188	-.800 .425
3	Gaji	.362	.408	.204	.887 .376
	Gaya	.325	.089	.261	3.661 .000
3	Kepemimpinan				
	Disiplin Kerja	.343	.071	.351	4.858 .000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Tahap 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja ^b	.	Enter
2	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.174 ^a	.030	.005	.83909	.030	1.206	4	155	.310
2	.421 ^b	.177	.151	.77529	.147	27.562	1	154	.000

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.398	4	.849	1.206	.310 ^b
	Residual	109.132	155	.704		
	Total	112.530	159			
2	Regression	19.965	5	3.993	6.643	.000 ^c
	Residual	92.565	154	.601		
	Total	112.530	159			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.002	.637		6.282	.000
	Jenis Kelamin	.061	.164	.030	.373	.710
	Pendidikan	-.283	.304	-.080	-.932	.353
	Lama Bekerja	-.622	.452	-.361	-1.375	.171
2	Gaji	.708	.455	.400	1.557	.122
	(Constant)	2.338	.668		3.498	.001
	Jenis Kelamin	.086	.151	.042	.566	.572
	Pendidikan	-.124	.282	-.035	-.441	.660
	Lama Bekerja	-.429	.419	-.249	-1.023	.308
	Gaji	.472	.423	.266	1.116	.266
	Disiplin Kerja	.381	.073	.390	5.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja