

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BAITUL MAL ACEH**



**Disusun Oleh:**

**ADELLA HUKMAH WANDA PUTRI  
NIM. 160603067**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020 M / 1442 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adella Hukmah Wanda Putri

NIM : 160603067

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 6 Januari 2021



Yang menyatakan,

*Adella Hukmah Wanda Putri*

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan  
Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Adella Hukmah Wanda Putri  
NIM. 160603067

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan  
formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam  
penyelesaian studi pada  
Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP. 197711052006042003

Ana Fitria, SE., M.Sc  
NIP. 199009052019032019

Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP. 197711052006042003

## LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG

SKRIPSI

Adella Hukmah Wanda Putri

NIM. 160603067

Dengan Judul:

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAITUL MAL ACEH**

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry  
Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu bidang Perbankan Syariah  
Pada Hari/Tanggal: 21 Januari 2021 M  
Kamis, 8 Jumadil Akhir 1442 H

Banda Aceh

Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP. 197711052006042003

Sekretaris,



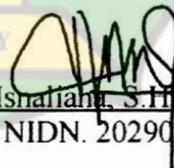
Ana Fitria, SE., M.Sc  
NIP. 199009052019032019

Penguji I,



Ayumiati, SE., M.Si  
NIP. 197806152009122002

Penguji II,



Isnahiah, S.H., MA  
NIDN. 2029099003

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Zaki Friad, M.Ag  
NIP. 196803141992031003



KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN  
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id) Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

## FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Adella Hukmah Wanda Putri  
NIM : 160603067  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : [hukmahadella@gmail.com](mailto:hukmahadella@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir       KKU       Skripsi       .....

yang berjudul:

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal :

Mengetahui,

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Adella Hukmah Wanda P  
NIM. 160603067

Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP. 197711052006042003

Ana Fitriana, SE., M.Sc  
NIP. 199009052019032019

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Don’t compare your present self to anyone, because the sun and moon will never be the same, but they will each shine when the time comes. Your future is in your hand”.

“Jangan membandingkan dirimu saat ini dengan siapapun, karena matahari dan bulan tak akan pernah sama, tetapi mereka masing-masing akan bersinar pada saat waktunya tiba. Masa depanmu ada di tanganmu”. (Adella Hukmah Wanda Putri,2021)

*Skripsi ini saya persembahkan untuk orang terkasih dan tercinta saya, yaitu kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu dan juga adik-adik yang selalu mendoakan dan mendukung saya dalam segi apapun.*

*Dengan ini saya berharap bisa membanggakan dan membahagiakan mereka.*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh”**. Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi masih banyak kekurangan, karena ini bukanlah proses akhir dari sebuah penulisan, tetapi langkah awal yang masih banyak perbaikan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan laporan ini.

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN

Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag., dan Ana Fitria, SE., M.Sc selaku pembimbing I dan pembimbing II yang banyak memberi waktu, pemikiran serta pengarahan baik berupa saran maupun arahan menuju perbaikan. Ana Fitria, SE., M.Sc selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama penulis menempuh perkuliahan.
4. Muhammad Arifin, Ph.D. selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Ayumiati, SE., M.Si dan Isnaliana, S.HI., MA selaku Penguji I dan II yang telah menguji dan memberikan pengarahan baik berupa saran maupun arahan menuju perbaikan.
5. Seluruh karyawan Baitul Mal Aceh yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian saya.
6. Penghargaan yang paling spesial penulis persembahkan kepada Ayahanda Iwan Taruna S.E, Ibunda Yosida Budhianda S.E, Adik-adik kesayangan Bilqisthi Nur Aurelya, Thalita Nadjla, Humaira Athayya Kalifa, Laiqa Zea Shafana serta Alm.Atok Dharma Bakti, Almh.Nenek Marsinah, Nenek Yoelida, Om dan Tante yang selalu mendoakan, memberi nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam proses penyelesaian skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan

perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

7. Sahabat-sahabat terbaik saya Khalid Syifa Alfarisi S.E, Kakak Desy Hadina Putri SP.d, Fitri Ramadani, Yayang Pratika S.H, Afifah Amini S.E dan Abang sepupu Rizki Mardatillah Mouna S.H yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur, dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya leting 16 yang memberi dukungan agar skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.

Semua kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan tersebut akan dibalas oleh Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamim. Penulis paham bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 6 Januari 2021  
Penulis,

Adella Hukmah Wanda Putri

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor:158 Tahun1987 –Nomor: 0543 b/u/1987

**1. Konsonan**

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
ي / َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :qāla  
رَمَى :ramā  
قِيلَ :qīla  
يَقُولُ :yaqūlu

### 4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة)hidup

*Ta marbutah* (ة)yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl/ raudatul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah</i>
طَلْحَةَ	: <i>Talḥah</i>

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.

Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : Adella Hukmah Wanda Putri  
NIM : 160603067  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh  
Pembimbing I : Dr. Nevi Hasnita, M. Ag  
Pembimbing II : Ana Fitria, SE., M. Sc

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Baitul Mal Aceh dan sampel penelitian sebanyak 72 orang. Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 yang menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2%. Diharapkan dari hasil penelitian ini pimpinan Baitul Mal Aceh terus mengembangkan gaya kepemimpinannya serta karyawan Baitul Mal Aceh terus meningkatkan disiplin kerjanya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Gaya Kepemimpinan .....	11
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan ....	14
2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	19
2.3.2 Indikator-indikator Penilaian Kerja.....	21

2.4	Penelitian Terdahulu .....	23
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	28
	2.5.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	28
	2.5.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.6	Kerangka Pemikiran .....	32
2.7	Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	34
3.2	Populasi dan Sampel.....	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian .....	35
	3.3.1 Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ) .....	36
	3.3.2 Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ) .....	37
3.4	Skala Pengukuran Data.....	37
3.5	Variabel Penelitian.....	38
3.6	Definisi dan Operasional Variabel.....	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
	3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	41
	3.7.1.1 Uji Validitas .....	41
	3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	41
	3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	42
	3.7.2.1 Uji Normalitas .....	42
	3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	42
	3.7.2.3 Uji Multikolinearitas .....	43
	3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
	3.7.4 Uji Hipotesis.....	44
	3.7.4.1 Uji t.....	44
	3.7.4.2 Uji f.....	45
	3.7.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	47
	4.1.1 Sejarah Baitul Mal Aceh.....	47
	4.1.2 Visi dan Misi Baitul Mal Aceh .....	48
	4.1.2.1 Visi .....	48

4.1.2.2	Misi.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi Baitul Mal Aceh .....	49
4.1.4	Karakteristik Responden .....	50
4.1.4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.1.4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
4.2	Analisis Data.....	52
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	52
4.2.1.1	Uji Validitas Angket.....	52
4.2.1.2	Uji Reabilitas Angket .....	53
4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	54
4.2.2.1	Uji Normalitas .....	54
4.2.2.2	Uji Heterokedasitas .....	56
4.2.2.3	Uji Multikoleneartitas.....	57
4.2.3	Analisis Deskriptif.....	57
4.2.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	58
4.2.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	60
4.2.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	61
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.5.1	Uji T (Uji Parsial).....	64
4.2.5.2	Uji F (Uji Simultan) .....	66
4.2.5.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
4.3	Pembahasan.....	68
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Aceh .....	68
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Aceh .....	70

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Reasearch Gap Penelitian .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1	Definisi dan Operasional Variabel .....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin ...	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4	Uji Validitas Angket .....	53
Tabel 4.5	Uji Reabilitas Angket .....	54
Tabel 4.6	Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.7	Uji Heteroskedasitas .....	56
Tabel 4.8	Uji Multikolenearitas .....	57
Tabel 4.9	Interval Penilaian Jawaban Responden .....	58
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden .....	58
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden .....	60
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden .....	61
Tabel 4.13	Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel 4.14	Uji t (Uji Parsial) .....	65
Tabel 4.15	Uji f (Uji Simultan) .....	66
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	67
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar 4.1 Rangkuman Hasil Kerangka Pemikiran .....	70



## DAFTAR SINGKATAN

BAZNAS	Badan Amil Zakat Nasional
BMA	Baitul Mal Aceh
BMG	Baitul Mal Gampong
BMK	Baitul Mal Kabupaten/Kota
BMKIM	Baitul Mal Kemukiman
BMT	Baitul Mal Wa Tamwil
KDRT	Kekerasan Dalam Rumah Tangga
KJKS	Koperasi Jasa Keuangan Syariah
PLN	Perusahaan Listrik Negara
PT	Perseroan Terbatas
SPSS	<i>Statistic Package for Social Science</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian .....	82
Lampiran 2. Talbulasi Data Jawaban Responden .....	86
Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	91
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik .....	94
Lampiran 5. Pengujian Hipotesis.....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena adanya kepemimpinan yang baik, tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2008:303). Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan, telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menghormati menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertera maupun yang tidak tertera serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana,I

Komang, Ni Wayan & I Wayan, 2011). Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang sedang dan akan berlangsung berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (Iriani, 2010). Dengan diterapkannya kedisiplinan pada suatu pekerjaan maka, karyawan tidak semena-mena melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya *profit* pada perusahaan. Baik buruknya hasil kerja karyawan dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Winarsih, 2007). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik dalam perusahaan.

Adapun karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang diberikan oleh atasannya. Suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dari konsumen dan tercapai pulanya target perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan pada

sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan garis lurus dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan berguna untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun sekitar (masyarakat).

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan disiplin kerja yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif dan kondusif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai dari sejak awal perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai pengembangan kariernya. Ada juga penempatan pegawai yang karyawannya saja.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Kehadiran Baitul Mal dianggap relatif masih baru di tengah-tengah masyarakat, banyak orang-orang belum paham bahkan belum mengetahui tentang Baitul Mal dan jenis-jenis produknya. Masih banyak masyarakat yang enggan menggunakan jasa Baitul Mal meskipun mereka telah mengetahui tentang Baitul Mal. Selain itu, banyak juga terdapat pandangan yang salah dari masyarakat terhadap Baitul Mal. Permasalahan ini perlu dikaji mengingat pada dasarnya, menurut penulis konsep sistem ekonomi syariah yang diaplikasikan oleh Baitul Mal sebenarnya lebih baik daripada sistem ekonomi konvensional. Serta dibutuhkan pula perantara untuk terjalinnya komunikasi dan jaringan antar Baitul Mal atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), ataupun penghubung antara lembaga ekonomi Islam yang lebih besar. Baitul Mal menerapkan prinsip syariah yang mudah dikenal oleh masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan.

Demikian halnya dengan Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh yang selalu berusaha untuk tetap menjaga dan memajukan eksistensinya agar terus bisa memantapkan langkah usahanya. Baitul Mal Aceh (BMA) adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam (Baitul Mal Aceh, 2020).

Permasalahan yang ada pada BMA ini yaitu semakin

banyaknya persaingan sesama baitul mal maupun LKS yang ada di Aceh. Dalam menghadapi situasi persaingan yang semakin ketat, upaya yang dilakukan manajemen BMA selain mengatur strategi promosi, manajemen BMA juga harus meningkatkan kinerja karyawannya. Namun di sisi lain, BMA juga mempunyai tujuan untuk bisa menyejahterakan masyarakat dengan instrumen pelayanan yang maksimal. BMA merupakan jawaban dari tuntutan dan kebutuhan kalangan umat muslim, kehadiran BMA muncul sangat tepat di saat umat Islam mengharapkan adanya lembaga keuangan yang berbasis syariah dan bebas dari unsur riba. Eksistensi lembaga keuangan syariah yang salah satunya BMA, sangat memiliki arti penting bagi pembangunan ekonomi, khususnya yang berwawasan syariah terutama dalam memberikan solusi bagi pemberdayaan usaha kecil maupun usaha menengah serta menjadi inti kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan dan sekaligus menjadi penopang utama sistem perekonomian nasional. Peranan BMA sangat berarti bagi masyarakat, karena BMA merupakan suatu lembaga milik negara yang mengelola keuangan negara dan membantu menyejahterakan rakyatnya. BMA juga berfungsi untuk menangani kegiatan sosial. Oleh karena itu, untuk bisa memaksimalkan kinerja pada sebuah lembaga keuangan syariah yang dalam hal ini BMA, maka dibutuhkannya sebuah manajemen atau kepemimpinan. Tujuan adanya manajemen dalam BMA adalah agar arah perkembangan dapat terarah dan fokus pada tujuan awal pendirian lembaga, yaitu demi

kesejahteraan umat (Sayed, 2020).

Berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan BMA baru-baru ini seperti Baitul Mal Aceh memberi bantuan kepada 21 anak terlantar dan korban KDRT pada Senin, 15 Juni 2020, BMA membantu korban kebakaran Mibo pada Kamis, 11 Juni 2020, BMA salurkan bantuan alat kerja untuk 348 Mustahik pada Jumat, 28 Agustus 2020, Pemilik warung nasi gurih Pak Rasyid setor zakat melalui BMA sebesar Rp46.000.000,. (Sayed, 2020).

Pada tahun 2015, Baitul Mal Aceh pernah meraih penghargaan dari Kementerian Agama Republik Indonesia kategori Manajemen Kelembagaan Terbaik. Selanjutnya pada tahun 2018 Baitul Mal Aceh juga mendapatkan penghargaan sebagai BAZNAS Provinsi Terbaik se-Indonesia dari BAZNAS. Pada ajang BAZNAS Award 2020 itu, Baitul Mal Aceh mengalahkan Jawa Barat dan DKI Jakarta yang juga masuk nominasi kategori pendistribusian ZIS terbaik (Baitul Mal Aceh, 2020).

**Tabel 1.1**  
**Research Gap Penelitian**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengaruh	Penelitian Terdahulu
Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Berpengaruh signifikan	Indriyati (2017)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Sasandaru (2018)
	Disiplin Kerja	Berpengaruh signifikan	Indriyati (2017)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Sasandaru (2018)

Sumber: Data Diolah (2020)

Pada tabel 1.1 *Research Gap* penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriyati (2017) menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sasandaru (2018) menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, terdapat kontradiksi antara penelitian sebelumnya. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada Baitul Mal Aceh dengan mengambil beberapa faktor yang pada sebelumnya berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja dan dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan untuk penelitian yang

berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Pihak Baitul Mal

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada Baitul Mal Aceh.

### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih memudahkan dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis menguraikan sistematika pembahasan supaya satu bab dengan bab berikutnya saling berkesinambungan yang mana tersusun menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I: Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, terdiri dari teori yang relevan dengan topik yang akan dibahas, temuan penelitian terkait, hubungan antara variabel, model penelitian atau kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III: Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel, *sampling* penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran data, teknik pengumpulan

data, dan analisis data.

- BAB IV: Bagian ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.
- BAB V: Bagian ini merupakan bab terakhir dari isi pokok penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan dan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati (Reza, 2010). Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan Rivai (2014). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pimpinan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan (karyawan) (Thoha, 2010).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Ada dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrim, yakni: gaya

kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis (Tampubolon, 2007:107).

Adapun berbagai gaya kepemimpinan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya represif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan manusia.
- e. Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut

melakukan kesalahan- kesalahan.

- f. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- h. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. Gaya retrogresif, yaitu Sutrisno (2009) menyebutkan pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.
- j. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan

pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan (Tampubolon, 2007:107).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak, ada tiga implikasi yang sangat penting, yaitu pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kedua, kepemimpinan mencakup pembagian kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota organisasi. Ketiga, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui berbagai cara.

### **2.1.2 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari suatu tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya (Rivai, 2004). Dalam Mas'ud (2004), menjelaskan beberapa dimensi mengenai gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Pemimpin sering berkonsultasi dengan anak buah.
- b. Pemimpin memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan lainnya.

- c. Pemimpin bergaul secara informal dengan anak buah.
- d. Pemimpin bercampur secara bebas dengan anak buah.
- e. Pemimpin selalu merasa percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.
- f. Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan oleh anak buah.
- g. Pemimpin tidak mentolerir campur tangan apapun dari anak buah.
- h. Pemimpin menuntut anak buah melakukan apa yang pemimpin ingin mereka lakukan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Simamora, disiplin adalah peraturan yang memeriksa atau memberi sanksi bawahan akibat melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya, supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Reza, 2010).

Keith Davis mengemukakan bahwa *"Dicipline is management action to enforce organization standards"*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman suatu organisasi (Mangkunegara, 2004:129). Dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar aturan, akan ada sanksi atas pelanggarannya tersebut. Disiplin yang diterapkan di dalam perusahaan semata-mata hanya untuk mengatur perilaku karyawan agar mereka dapat dan mudah diarahkan kedalam tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja demokratis yang diberikan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan di dalamnya cukup bebas dalam hal mentaati peraturan perusahaan. Diterapkannya sistem disiplin kerja di dalam perusahaan ini diharapkan dapat membatasi perilaku karyawan agar mereka tidak seenaknya berperilaku dengan segala kebebasan yang diberikan oleh perusahaan dan pemimpin mereka, supaya mereka tetap konsisten berjalan menuju arah tujuan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

- a. Ketepatan waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari

terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

- c. Tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara mutu kerja dan nilai kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu (Hasibuan dalam Sujak, 1990 dan Sutiadi, 2003). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana tingkat keberhasilan seseorang dalam

melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya atas pekerjaan yang diberikan (As'ad dalam Agustina, 2002 dan Sutiadi, 2003). Ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika, 2006:121).

Lowyer dan Porter, menjelaskan bahwa “*Job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau dari suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan (Withmore, 1997:104).

Kinerja merupakan suatu kondisi, dimana kondisi tersebut harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa tingkat pencapaian hasil suatu lembaga dihubungkan dengan tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun sosial.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku

nyata seseorang atau seorang karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang atau seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dicapainya dalam periode tertentu.

### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah dan lingkungan kerja.

Dapat dikatakan, kinerja adalah suatu kemampuan, usaha serta dukungan dan peluang. Adapun penyebab terjadinya permasalahan dalam kinerja biasanya berasal dari manajemen perusahaan yang kurang memberi bimbingan serta umpan balik dari sisi manajemen dan tidak memiliki pengalaman yang memadai atau relevan serta tiadanya kompetensi yang diharapkan dari sisi pekerja atau karyawan.

Adapun menurut Mangkunegara (2005:67), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau keadaan yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Terdapat (8) delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

- a. Gaji/Upah. Gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka.
- b. Tunjangan. Tunjangan (*benefit*) adalah unsur-unsur kompensasi dimana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti.
- c. Jaminan sosial. Jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diberikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan.
- d. Analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.
- e. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas.
- f. Iklim kerja. Iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang

sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi.

- g. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan.
- h. Alat pendukung. Alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti mesin dan komputer (Daryanto, 1999) .

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan atau tanggung jawab setiap karyawan yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya tersebut. Agar meningkatnya kinerja seorang karyawan, karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bijak, tegas, dapat bertanggung jawab, baik, disiplin, dan mempunyai komunikasi baik dengan karyawannya. Karyawan juga harus memiliki perilaku disiplin.

### **2.3.2 Indikator-indikator Penilaian Kerja**

Menurut Hasibuan (2012) Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangibile* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah:

- a. Kesetiaan. Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar

pekerjaan.

- b. Kualitas dan kuantitas kerja. Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.
- d. Kedisiplinan. Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama. Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.
- g. Kepemimpinan. Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian. Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa. Kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai,

menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- j. Kecakapan. Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

#### 2.4 Penelitian Terkait

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terkait**

No.	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian

1.	Mafitri Yuliana, Leonardo Budi H, Edward Gagah P.T (2017). pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Urangan	Penelitian Kuantitatif Variabel: X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Dipenelitian Ini meneliti variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Urangan.
2.	Misbahul Khoir (2016). Efek Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Mandiri Sejahtera	Penelitian kuantitatif Variabel: X1: Motivasi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	Penelitian Ini meneliti variabel motivasi	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap terikat.

Tabel 2.1-Lanjutan

No.	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Karang Cangkring Jawa				

	Timur.				
3.	Andi Afrizal (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta).	Penelitian kuantitatif Variabel: X1: Gaya Kepemimpinan pengarah X2: Gaya Kepemimpinan pendukung X3: Gaya Kepemimpinan partisipatif X4: Gaya Kepemimpinan orientasi prestasi Z1: Motivasi kerja Z2: Kepuasan kerja karyawan Y: Kinerja karyawan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Independen, variabel Intervening dan dependent.	Sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Bryan Johannes Tampi (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Deskriptif kuantitatif Variabel : X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi Y: Kinerja	Pada penelitian ini meneliti variabel motivasi.	Sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan

Tabel 2.1-lanjutan

No.	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
-----	--------------------	-------------------	-----------	-----------	------------------

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)	karyawan.			secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
5.	Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepono (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado.	Penelitian Kuantitatif Variabel: X1: Disiplin Kerja X2: Budaya Organisasi X3: Komunikasi Y: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini meneliti variabel, budaya organisasi dan komunikasi	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial, Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: data diolah (2020)

Yuliana, H Budi, P.T Gagah (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran”. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan

variabel penelitian Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran.

Pada penelitian Khoir (2016) dengan judul “Efek Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Mandiri Sejahtera Karang Cangkring Jawa Timur”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar  $44.279 > 3.28$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.050$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap terikat.

Afrizal (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel gaya kepemimpinan pengarah (X1), gaya kepemimpinan pendukung (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4),

motivasi kerja (Z11), kepuasan kerja karyawan (Z2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tampi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Sumaki, Taroreh, Soepono (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulluttenggo Area Manado”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), komunikasi (X3), kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya

Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah suatu gaya yang mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi seseorang dalam mencapai tujuan (Gibson dalam Tintin S, 2010). Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan suatu kegunaan dari kemampuan seorang pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, suatu tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan seorang pekerja (Gordon dalam Nawawi dalam Dewi, 2012).

Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan segala kegiatan perusahaan supaya dapat meningkat dan tumbuh berkembang dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan sebuah pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Dalam pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja

karyawan pada perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, berkualitas dan mempunyai skill atau kemampuan, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang telah ditetapkan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan keadaan, yang mencakup gaya kerja mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok.

Seorang pemimpin yang melakukan tindakan dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang bersemangat, kecakapan kerja yang berkualitas, berkomitmen, berefisiensi dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan diciptakan dalam gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain dengan konsisten. Dalam sebuah kepemimpinan terdapat hubungan mempengaruhi, yaitu dari pemimpin dan hubungan kepatuhan atau ketaatan dari para bawahan/karyawan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Diambil dari hubungan variabel bebas dan tergantung terdapat suatu hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi pemimpin dan bawahan atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dapat dilihat dari meningkatnya suatu perusahaan tersebut dan bagaimana

cara kerjanya. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi seorang karyawan, karena bagi para karyawan jika mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam berkarja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja.

Maka dari itu sikap seorang pemimpin sangatlah membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Adapun teori kontingensi kepemimpinan fokus pada variabel tertentu yaitu yang berkaitan dengan lingkungan yang mungkin menentukan gaya tertentu dari kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi ini. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dalam segala situasi. Kesuksesan tergantung pada sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas dari pengikut dan aspek situasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu

### **2.5.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Organisasi atau perusahaan dikatakan meningkat dan berkembang apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

yaitu motivasi, kemampuan, faktor individu, faktor lingkungan organisasi atau perusahaan dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat atau ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin pekerja memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan sikap disiplin kerja. Pekerja yang mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

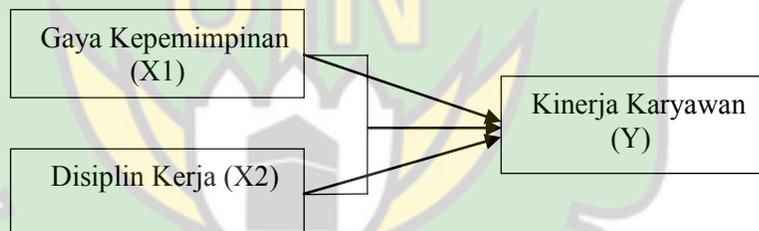
Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan.

Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur dan lancar sehingga hasil kerjanya akan

meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: data diolah (2020)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
- Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel

terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Dari judul penelitian ini terlihat bahwa ada tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan merupakan variabel ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan adalah variabel ( $Y$ ). Adapun yang menjadi rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Aceh
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh
- H<sub>3</sub>: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah cara yang ditempuh untuk mendapat data yang akurat dan *representative* (Suriasumantri, 2005:88). Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh. Melalui penelitian ini dapat diketahui apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang menggunakan cara berpikir deduktif dengan teori yang diterapkan sebagai titik tolak utama untuk menjawab permasalahan yang diangkat dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti satu garis lurus/linear.

Desain asosiatif berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain, maka dengan penelitian ini akan dapat digunakan suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2017:134). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh orang yang bekerja pada Baitul Mal Aceh. Seluruh orang yang bekerja di Baitul Mal Aceh berjumlah 85 orang yaitu karyawan biasa dan termasuk kepala bidang. Pada penelitian ini hanya mengambil responden karyawan yang berjumlah 72 orang, karena menurut saya seluruh kepala bidang pada Baitul Mal Aceh adalah seorang pimpinan. Dan pimpinan yang dimaksud disini adalah pimpinan pada periode saat ini, yaitu pada masa jabatan Prof.DR. Nazaruddin A Wahid MA.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi (Supardi, 2005:103). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010:134).

Berdasarkan perhitungan tersebut, peneliti langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui sampai jumlah yang diharapkan terpenuhi. Sehingga peneliti menghasilkan sampel sebanyak 72 responden.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

Untuk memudahkan memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

### 3.3.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Pengertian penelitian lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan (Sunyoto, 2013:22). Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan angket (kuesioner). Jenis penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang merupakan suatu teknik pengumpulan data yang secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya disebut angket yang berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan dan berisi jawaban atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan

tersebut.

### 3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.4 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya suatu interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dalam menjawab dan mengisi skala likert ini, responden hanya memberi tanda, contohnya ceklis atau silang pada jawaban yang dipilih sesuai pertanyaan. Setiap jawaban dari pertanyaan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian, yaitu:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel, dan kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan yang ada pada kuesioner.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh, Kota Banda Aceh”. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Di mana kinerja karyawan sebagai tolak ukur dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.6 Definisi dan Operasional Variabel**

Dalam setiap jenis penelitian, istilah Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan. F.N. Kerlinger dalam Arikunto S (2006:116) menyebut “variabel adalah sebagai sebuah konsep”.

**Tabel 3.1**  
**Definisi dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan langsung selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan</li> <li>2. Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan</li> <li>3. Atasan sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin</li> <li>4. Atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja</li> <li>5. Ketika memberi tugas, atasan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas (Mas'ud, 2004)</li> </ol>	5	Interval
Disiplin kerja (X2)	Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hati-hati dalam pelaksanaan tugas</li> <li>2. Selalu hadir di tempat kerja</li> <li>3. Melakukan pekerjaan dengan tepat waktu (Rivai, 2004).</li> </ol>	3	Interval

Tabel 3.1-lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah pertanyaan	Skala
	meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhan menjalankan peraturan organisasi (Slamet, 2007).			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>2. Mampu mengeluarkan daya kreatifitas, inovasi dan inisiatif dalam bekerja</li> <li>3. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja</li> <li>4. Target dalam bekerja sudah dapat dicapai (Mas'ud, 2004).</li> </ol>	4	Interval

Sumber: data diolah 2020

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti (Sugiyono, 2016:121).

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner. Teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi produk moment untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap pertanyaan itu signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan program SPSS 25.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan *critical value* (angka kritis) pada tabel nilai  $r$  dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil dari perhitungan korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil dari perhitungan korelasi *product moment* lebih kecil dari *critical value*, maka dinyatakan tidak valid.

##### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang diperoleh melalui kuesioner (Bawono, 2006: 63). Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai

*Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Jadi, dari definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Sujianto, 2009).

Pengujian normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Model regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data distribusi tersebut dinyatakan normal (Suliyanto, 2006:146).

#### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedasitas diuji dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya non heteroskedasitas atau homoskedasitas (Sunyoto, 2009:88).

### 3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna dan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui program SPSS. Mengukur multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi  $<0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas, hingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika toleransi  $>0,10$  dan  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut tidak multikolinieritas (Ghozali, 2008:11).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) terhadap dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Rumus metode regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (3.1)$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- $b_{1,2}$  = Kofisien Regresi
- e = Standar Error

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).
- b) Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
- c) Apabila nilai sig  $< 0,05$  artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait.

- d) Apabila nilai sig  $>0,05$  artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016).

#### 3.7.4.2 Uji F

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012). Kriteria sebagai berikut:

- a) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.
- c)  $H_{03}$ : Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Aceh.
- d)  $H_{a3}$ : Diduga gaya kepemimpinan secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Aceh.

#### 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

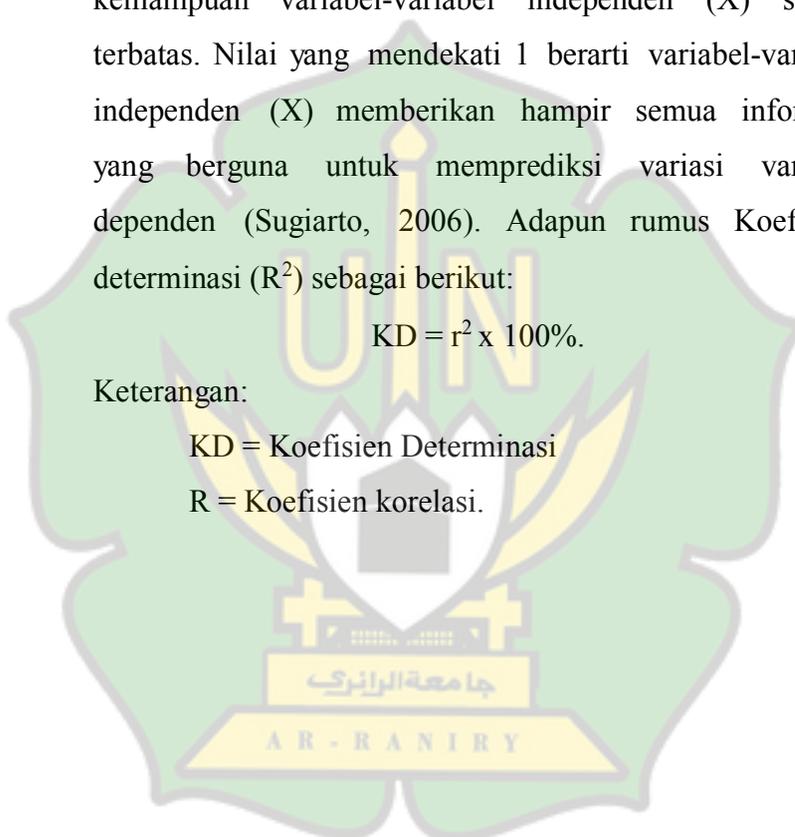
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol samapai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang berguna untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiarto, 2006). Adapun rumus Koefesien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

Gambaran umum dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu gambaran umum objek penelitian dan karakteristik responden dalam penelitian ini. Berikut akan diuraikan dan dijelaskan secara terperinci di bawah ini:

##### **4.1.1 Sejarah Baitul Mal Aceh**

Baitul Mal Aceh adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam. Baitul Mal dibagi ke dalam empat tingkat, yaitu tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, Kemukiman, dan Gampong (Baitul Mal Aceh, 2020).

Baitul Mal memiliki fungsi dan kewenangan sebagai berikut (Baitul Mal Aceh, 2020):

1. Mengurus dan mengelola zakat, waqaf dan harta agama lainnya.
2. Melakukan pengumpulan, penyaluran, dan pendayagunaan zakat.
3. Melakukan sosialisasi zakat, waqaf, dan harta agama lainnya.

4. Menjadi wali terhadap anak yang tidak mempunyai lagi wali nasab, wali pengawas terhadap wali nasab, dan wali pengampu terhadap orang dewasa yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum.
5. Menjadi pengelola terhadap harta yang tidak diketahui pemilik atau ahli warisnya berdasarkan putusan Mahkamah Syariah.
6. Membuat perjanjian kerjasama dengan pihak ketiga untuk meningkatkan pemberdayaan ekonomi umat berdasarkan prinsip saling menguntungkan (Baitul Mal Aceh, 2020).

#### **4.1.2 Visi dan Misi Baitul Mal Aceh**

##### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi Lembaga Amil yang Amanah, Transparan, dan Kredibel.

##### **4.1.2.2 Misi**

- a. Memberikan pelayanan berkualitas kepada muzakki, mustahik dan masyarakat yang berhubungan dengan Baitul Mal.
- b. Memberikan konsultasi dan advokasi bidang zakat, harta waqah, harta agama, dan perwalian/pewarisan.
- c. Meningkatkan assesment dan kinerja Baitul Mal Aceh (BMA), Baitul Mal Kabupaten/Kota (BMK), Baitul Mal Kemukiman (BMKIM) dan Baitul Mal Gampong (BMG) (Baitul Mal Aceh, 2020).

### 4.1.3 Struktur Organisasi Baitul Mal Aceh

Susunan Struktur Organisasi dan tata kerja Badan Pelaksana Baitul Mal Aceh dapat diuraikan seperti berikut (Baitul Mal Aceh 2020):

- a. Dalam struktur kepengurusan BMA arah komando tetap daripada Sekretaris Daerah Aceh.
- b. Dewan Pertimbangan Syariah yang terdiri dari seorang ketua, wakil ketua, sekretaris dan anggota.
- c. Badan pelaksana BMA terdiri atas seorang kepala dan seorang kepala sekretariat.
- d. Kepalasekretariat BMA membawahi seorang bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran dan beberapa kepala bagian serta ketua sub bagian lain, yaitu:
  - 1) Kepala bagian umum membawahi kepala sub bagian umum dan kepegawaian, serta rumah tangga;
  - 2) Kepala bagian keuangan membawahi kepala sub bagian anggaran dan verifikasi;
  - 3) Kepala bagian persidangan dan risalah membawahi kepala sub bagian persidangan dan verifikasi;
  - 4) Ketua bagian hukum dan hubungan umat membawahi kepala sub bagian hukum dan hubungan umat.
- e. Badan pelaksana BMA juga mempunyai lima bidang lain yaitu:
  - 1) Bidang pengawasan terdiri dari seorang kepala, bawahnya terdapat dua sub bidang yaitu sub bidang

monitoring dan evaluasi, sub bidang pengendalian dan verifikasi serta staf.

- 2) Bidang pengumpulan terdiri dari seorang kepala, bawahnya terdapat dua sub bidang, yaitu sub bidang pengumpulan dan pelaporan, sub bidang inventarisasi dan pendataan serta staf.
- 3) Bidang pendistribusian dan pendayagunaan terdiri dari seorang kepala, bawahnya terdapat dua sub bidang yaitu sub bidang pendistribusian dan pendayagunaan serta staf.
- 4) Bidang sosialisasi dan pengembangan terdiri dari seorang kepala, bawahnya terdapat dua sub bidang masing-masing yaitu sub bidang sosialisasi dan sub bidang pengembangan serta staf.
- 5) Bidang Perwalian yang terdiri dari seorang ketua dan di bawahnya terdapat dua sub bidang masing-masing yaitu sub bidang hukum dan advokat, sub bidang sertifikasi dan perwalian serta staff.

#### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian adalah karyawan pada Baitul Mal Aceh. Pada bagian karakteristik, responden mengisi beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan data pribadi yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berikut akan dijelaskan mengenai karakteristik responden.

#### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	49	68,1
Perempuan	23	31,9
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden atau sebesar 68,1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 31,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30	18	25
31-40	32	44,4
>40	22	30,6
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berusia 20-30 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 25%, selanjutnya responden berusia 31-40 tahun sebanyak 32 responden atau sebesar 44,4% dan responden berusia >40 sebanyak 22 responden atau sebesar 30,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh usia 31-40 tahun.

### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	7	9,7
D3	3	4,2
S1	43	59,7
S2	19	30,6
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 responden atau sebesar 9,7%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 responden atau sebesar 4,2%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 43 orang atau sebesar 59,7% dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 19 orang atau sebesar 30,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adalah penelitian didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 4.2.1.1 Uji Validitas Angket

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , di mana  $df = n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat

validitas tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terlebih dahulu pada 72 responden sehingga  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari  $N = 72$  dan  $df = n-2 = 71$  adalah  $r = 0,2133$ . Adapun hasil output uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Angket**

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai $r_{\text{Tabel}}$	Nilai $r_{\text{Hitung}}$	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	X <sub>1.1</sub>	0,2319	0,691	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,2319	0,766	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,2319	0,788	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,2319	0,753	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,2319	0,716	Valid
Disiplin Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,2319	0,862	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,2319	0,820	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,2319	0,587	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,2319	0,770	Valid
	Y.2	0,2319	0,845	Valid
	Y.3	0,2319	0,842	Valid
	Y.4	0,2319	0,587	Valid

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{\text{hitung}}$  semua item pertanyaan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reabilitas Angket

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Alphacronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka akan

dilakukan perhitungan statistik terdahulu dengan menggunakan program SPSS 25. Adapun hasil output uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reabilitas Angket**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N item	keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,788	5	Realibel
Disiplin Kerja	0,636	3	Realibel
Kinerja Karyawan	0,755	4	Realibel

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 nilai *Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan sebesar 0,788, nilai *Cronbach Alpha* disiplin kerja sebesar 0,636 dan nilai *Cronbach Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,755, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dinyatakan realibel.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2012:160). Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82071331
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.080
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.300
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.6 menggunakan metode *One sample kolmogrov smirnov* dengan menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah sampel (N) sebesar 72 nilai *exact Sig.(2-tailed)* sebesar 0,300, berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau  $0,300 > 0,05$ , sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.2.2.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedasitas diuji dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila singfikasi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya non heteroskedasitas atau homoskedasitas (Suyonto, 2009:88).

**Tabel 4.7**  
**Uji Heteroskedasitas**

Variabel	N	Nilai Sig (2-tailed)
Gaya Kepemimpinan	72	0,897
Disiplin Kerja	72	0,736

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Sig. (2-tailed)* gaya kepemimpinan sebesar 0,897, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai *Sig. (2-tailed)* disiplin kerja sebesar 0,736 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

#### 4.2.2.3 Uji Multikolenearitas

Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakanindikasi adanya

multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *variance Inflation Faktor* (VIF) yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai  $Tolerance \geq 0,10$  maka tidak terjadi multikolenieritas.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolenearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepemimpinan	0,540	1,850
Disiplin Kerja	0,540	1,850

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi multikolenearitas.

#### 4.2.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono:2014). Tingkat peersetujuan skala likert dari penelitian ini mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS) gradasi tersebut diantaranya adalah:

**Tabel 4.9**  
**Interval Penilaian Jawaban Responden**

Interval	Penilaian
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju
1,80 – 2,59	Setuju
2,60 – 3,39	Kurang setuju
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat setuju

Sumber: (Sugiyono:2014)

#### 4.2.3.1 Tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan (X1)

Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Sari (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Jawaban Responden**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
Gaya Kepemimpinan	Pimpinan Baitul Mal Aceh selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan Pelanggaran	13	54	5	0	0	4,11
	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya	22	29	17	4	0	3,96
	Pimpinan dalam memberikan bonus atas dasar prestasi kerja bawahannya	24	56	9	2	1	4,11

**Tabel 4.10-Lanjutan**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
Gaya Kepemimpinan	Pimpinan dalam memberikan bonus atas dasar prestasi kerja bawahannya	24	56	9	2	1	4,11
	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	15	37	16	3	1	3,86
	Pimpinan Baitul Mal Aceh dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas.	15	48	5	3	1	4,01

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai tertinggi rata-rata (*mean*) jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,11 yaitu pada item pernyataan 1 dan 3 artinya bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “pimpinan baitu mal Aceh selalu memberikan tindakan yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran” dan “pimpinan memberikan bonus atas dasar prestasi kerja bawahannya”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,86 pada item pernyataan 2, di mana nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata responden juga setuju dengan pernyataan “pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan”.

#### 4.2.3.2 Tanggapan Responden terhadap variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

Hasibuan (2003) dalam Sari (2014) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Jawaban Responden**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
Disiplin kerja	Selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh	18	38	15	1	0	4,01
	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Baitul Mal Aceh	15	43	8	5	1	3,92
	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	25	39	8	1	0	4,24

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 nilai tertinggi rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel disiplin kerja

sebesar 4,24 yaitu pada item pernyataan 3 artinya bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,92 pada item pernyataan 2, di mana nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata responden juga setuju dengan pernyataan “datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Baitul Mal Aceh”.

#### 4.2.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Robertson dalam Sari (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/ jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Jawaban Responden**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
Kinerja Karyawan	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh	16	44	12	1	0	4,00
	Selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada anda	15	41	10	5	1	3,89
	Seluruh tugas dan						

	pekerjaan selama ini						
--	----------------------	--	--	--	--	--	--

**Tabel 4.12-Lanjutan**

Variabel	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
Kinerja Karyawan	saya lakukan sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh	14	39	11	1	7	3,72
	Selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada anda	21	41	7	2	1	4,10

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 nilai tertinggi rata-rata (*mean*) jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,10 yaitu pada item pernyataan 4 artinya bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada anda”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,72 pada item pernyataan 3, di mana nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata responden juga setuju dengan pernyataan “seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh”.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas (independen)

dan variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25 ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.848	1.716		.494	.623
	Gaya Kepemimpinan	.526	.105	.561	5.023	.000
	Disiplin Kerja	.354	.176	.225	2.015	.048
a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari hasil output SPSS pada model tersebut dapat dibuat garis persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 0.848 + 0,526 + 0,354$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,848 atau 84,8% yang menunjukkan besaran kinerja karyawan Baitul Mal Aceh apabila nilai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah ( $X=0$ ).
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,526 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika

variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 52,6%.

3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,354 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 35,4%.

#### **4.2.5 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F, Uji T dan Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

##### **4.2.5.1 Uji T (Uji Parsial)**

Uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji Parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil Uji T adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.848	1.716		.494	.623
	Gaya Kepemimpinan	.526	.105	.561	5.023	.000
	Disiplin Kerja	.354	.176	.225	2.015	.048

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2020)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan  $T_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5% : 2 = 2.5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df)  $n - k$  atau  $72 - 3 = 69$ . Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

a) Gaya Kepemimpinan

Hasil statistik uji t untuk variabel  $X_1$  diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,023 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,994 (df = 72) karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  (5,023 > 1,994), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,526 maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan diterima.

b) Disiplin Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel  $X_1$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,015 dan  $t_{tabel}$  1,994 ( $df = 72$ ) karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,015 > 1,994$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,354 maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan diterima.

#### 4.2.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.510	2	135.755	39.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	235.365	69	3.411		
	Total	506.875	71			
a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data Diolah (2020)

Berdasarkan data pada kolom F di atas nilai  $F_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 39,798 sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh nilai dari  $df_1$  ( $k-1$ ) dan  $df_2$  ( $n-k$ ) atau  $72-2-1=69$

pada tabel F yang menghasilkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,13 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$  di atas menunjukkan bahwa  $F_{\text{tabel}} = 39,798 > 3,13$  dan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.522	1.847
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependen Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2020)

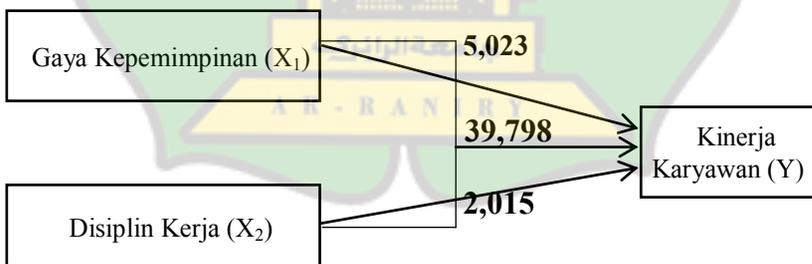
Berdasarkan tabel di atas pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 4.17**  
**Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

	Hipotesis	Keterangan
Ha <sub>1</sub>	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh	Diterima
Ha <sub>2</sub>	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh	Diterima
Ha <sub>3</sub>	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Mal Aceh	Diterima

Sumber: Data Diolah (2020)

Berikut gambaran hubungan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperhatikan pada kerangka pemikiran berikut:



Sumber: Data Diolah (2020)

**Gambar 4.1**  
**Rangkuman Hasil Kerangka Pemikiran**

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Aceh**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 1 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,526 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_{o1}$ ). Hal yang sama juga ditemukan oleh Afrizal (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi

perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Jenis gaya kepemimpinan yang terdapat pada BMA yaitu gaya persuasive, gaya partisipatif, gaya inovatif, gaya motifatif dan gaya edukatif.

#### **4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Aceh**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.15.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,354 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,048$ .  $H_{a1}$  tersebut dapat ditarik kesimpulan

bahwa hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak  $H_{o2}$ . Hal yang sama juga ditemukan oleh Misbahul Khoir (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Mandiri Sejahtera Karang Cangkring Jawa Timur”.

#### **4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Mal Aceh**

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.14.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_{o3}$ ). Hal yang sama juga ditemukan oleh Sunarsi (2018) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pendidik Yayasan Marvin.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh dengan sampel 72 responden. Kedua variabel *independen* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh.
2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang selalu diterapkan oleh para karyawan di pada Baitul Mal Aceh telah meningkatkan kinerja mereka sendiri.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh. Hal ini membuktikan bahwa antara pimpinan dan karyawan saling bekerja

sama untuk menghasilkan kinerja karyawan yang bagus.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan, pimpinan dan karyawan di Baitul Mal Aceh saling bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi Baitul Mal Aceh.
2. Senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari karyawan sehingga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar agar hasil dapat lebih akurat dan diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Afrizal (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afrizal Andi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ecoment Global*. Vol, 4 No. 2. Agustus 2019.
- Agustina, Harini. (2002). Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol, 2 No. 2. Mei.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka
- Ayu, Ida & Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol, 10. September. 124-135.
- Baitul Mal Aceh (2020) di Akses tanggal 02 Desember 2020 dari <http://baitulmal.acehprov.go.id/profil-baitulmal/>
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 10(2): h: 124-135.
- Cipta. As'ad. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Daryanto dan Amanto, H. (1999). *Ilmu Bahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol, 1. No. 1.
- Ghozali,I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Penerbit Haji Masagung
- Huda, S dan Bahri, S. (2017). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1(3)*, 195-212.
- Indriyati, Endah Susetyo. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam. *Jurnal Standarisasi. Upajiwa Dewantara* Vol, 1. No.2. Desember 2017. Diakses Pada Tanggal 3 Juni 2018.
- Iriani, Ida Nur. (2010). "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang". *Jurnal Aplikasi*

- Manajemen*. Vol, 8. No. 2, Mei. 561-569.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 129.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Khoir Misbahul (2016). Efek Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Mandiri Sejahtera Karang Cangkkring Jawa Timur. *AKADEMIKA*, Vol, 10. No. 2. Desember 2016.
- Putra, G.P.U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen*, 2(7) 802-814.
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sasandaru, Citra Rarasati. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang)*. Skripsi: IAIN Salatiga.
- Sedarmayanthi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

- Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Situmorang, James. (2011). Pemasaran Hijau Yang Semakin Menjadi Kebutuhan dalam Dunia Bisnis. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol, 7. No. 2, pp. 131-142.
- Sugiarto dan Siagian D. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sumaki J. Windy, Taroreh N. Sumaki, Soepono Djurwati (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sullutenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol,15. No. 5. 2015.
- Sumiyanto, Ahmad. (2008). *BMT menuju Koperasi Modern*. Yogyakarta: Ises Publishinl`g.
- Sunyoto, Danang (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.

- \_\_\_\_\_, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian dan Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Yogyakarta: UII Press. 103.
- Suriasumantri, Jujun S. (2005). *Filsafat Ilmu; Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutiadi, (2003), *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampi Johannes Bryan (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna"*. Vol, 3 No.4. 2014
- Tampubolon, Biatna D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No. 9. 106-115.
- Tintin S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Manajemen*. Vol, 9. No. 2, Mei.
- Tika H. Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

- Winarsih, Murni. (2007). *Intervensi Dini Bagi Anak Tunarungu dalam Pemerolehan Bahasa*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Direktorat Ketenagaan.
- Whitmore John. 1997. *Coahing peformance*: Jakarta Gramedia Pustaka Utama
- Yuliana Mafitri, H Budi Leonardo, Gagah Edward P.T (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran*. Skripsi. Semarang : Universitas Pandanaran.
- Yupitri, E., & Sari, R. L. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Non Muslim Menjadi Nasabah Bank Syariah Mandiri di Medan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol, 1. No. 1, Desember.
- Zesbendri dan Ariyanti. (2009) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. ISSN 1858-1048. Vol, 4. 11-19.



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAITUL MAL ACEH

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara, bersama ini saya memohon kesudian anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√). Dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

##### a) Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

##### b) Pendidikan

SD  S1

SMP  S2

SMA  S3

D3

c) Usia

< 20 tahun

20-30 tahun

31-40 tahun

>40 tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan satu ini pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menceklist (√) satu jawaban pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

## III. DAFTAR PERNYATAAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

Keterangan:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**RR** : Ragu-ragu

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

NO	VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan Baitul Mal Aceh selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan Pelanggaran					
2	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya					
3	Pimpinan dalam memberikan bonus atas dasar prestasi kerja bawahannya					
4	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
5	Pimpinan Baitul Mal Aceh dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas					

NO	VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh					
2	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Baitul					

	Mal Aceh					
3	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					

NO	VARIABEL KINERJA KARYAWAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh					
2	Selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada anda					
3	Seluruh tugas dan pekerjaan selama ini saya lakukan sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh Baitul Mal Aceh					
4	Selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada anda					

## Lampiran 2. Talbulasi Data Jawaban Responden

Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
Laki-Laki	S1	>40	5	5	5	5	5
Laki-Laki	S1	31-40	4	5	5	4	4
Perempuan	S1	20-30	5	5	4	5	4
Laki-Laki	S2	31-40	4	5	5	5	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	3	4	4	4
Laki-Laki	D3	>40	5	5	5	5	5
Laki-Laki	S1	31-40	5	5	5	5	5
Laki-Laki	S1	>40	4	3	4	3	4
Perempuan	S2	31-40	4	4	4	3	4
Perempuan	S1	20-30	4	4	4	4	5
Laki-Laki	SMA	>40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S1	20-30	4	4	5	4	4
Perempuan	S1	20-30	4	4	4	4	4
Perempuan	S1	31-40	5	5	4	4	4
Laki-Laki	S1	20-30	3	3	3	1	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	3	4	3	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	5	4	5	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	4	4	4
Perempuan	S1	>40	4	3	4	4	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	4	4	4
Perempuan	S1	>40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	SMA	>40	5	5	5	5	5
Laki-Laki	S2	>40	4	4	3	4	4
Laki-Laki	S2	31-40	4	4	5	3	4
Laki-Laki	S1	>40	4	5	5	5	5
Perempuan	S1	>40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	3	1	2	1
Perempuan	S1	20-30	4	5	4	4	5
Perempuan	S1	31-40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S2	>40	4	4	4	5	5
Perempuan	S2	20-30	5	5	5	5	4

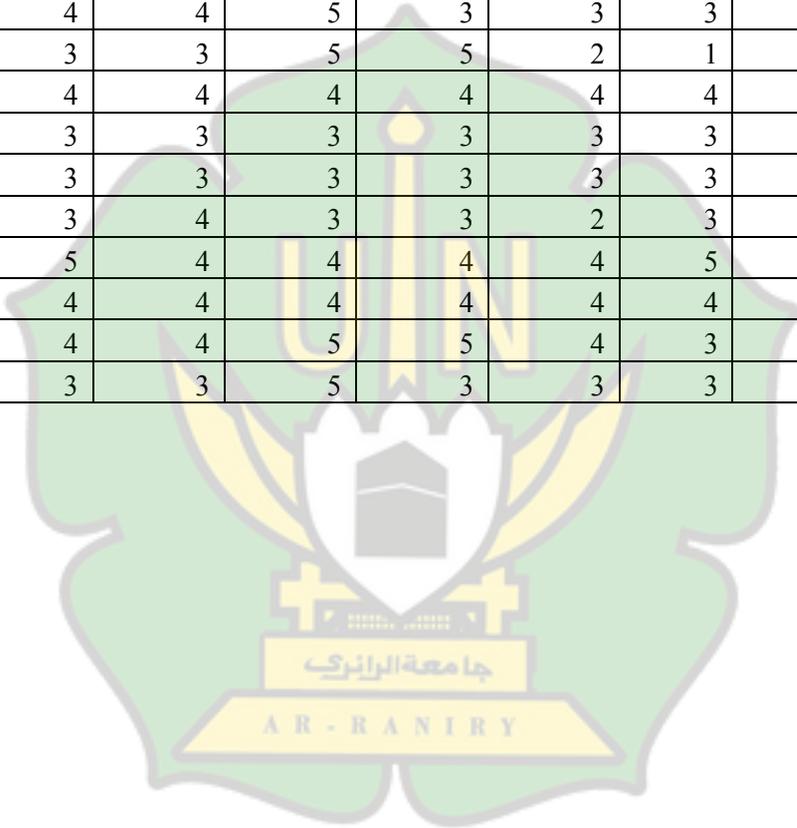
Perempuan	S2	31-40	4	4	3	4	3
Perempuan	S1	20-30	4	4	4	3	3
Perempuan	SMA	>40	4	5	4	4	4
Perempuan	S1	31-40	4	5	4	3	4
Perempuan	S2	31-40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	5	3	4
Laki-Laki	S1	20-30	4	3	4	4	4
Perempuan	S2	20-30	5	5	5	5	5
Perempuan	S2	31-40	4	4	4	4	4
Perempuan	S1	20-30	4	4	5	5	5
Laki-Laki	S2	>40	5	5	5	5	5
Laki-Laki	S2	31-40	5	4	5	5	4
Laki-Laki	S1	>40	4	4	3	4	4
Perempuan	S2	>40	3	3	4	3	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	3	4	3	4
Laki-Laki	S1	31-40	4	3	5	2	5
Perempuan	S1	20-30	4	3	4	2	5
Perempuan	S1	31-40	4	3	3	4	2
Laki-Laki	SMA	31-40	4	5	5	4	4
Laki-Laki	SMA	>40	4	5	5	4	4
Laki-Laki	SMA	>40	4	5	5	4	4
Laki-Laki	SMA	>40	4	5	4	4	4
Perempuan	D3	20-30	4	3	5	4	4
Laki-Laki	D3	31-40	5	4	4	4	5
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	5	4	4
Laki-Laki	S1	20-30	5	5	4	4	4
Laki-Laki	S1	31-40	3	3	4	3	4
Laki-Laki	S1	31-40	3	4	2	4	4
Laki-Laki	S2	20-30	4	3	4	3	5
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S2	>40	4	2	3	4	2
Laki-Laki	S2	31-40	4	3	3	4	2
Laki-Laki	S1	20-30	4	4	3	3	4

Laki-Laki	S1	>40	4	2	5	4	4
Laki-Laki	S1	31-40	3	3	3	3	3
Laki-Laki	S1	31-40	4	4	4	3	3
Laki-Laki	S2	20-30	4	2	2	3	3
Laki-Laki	S1	>40	4	2	5	5	4
Laki-Laki	S2	>40	4	4	4	4	4
Laki-Laki	S2	31-40	5	5	5	4	4
Laki-Laki	S1	20-30	4	4	4	3	4

X2.1	X2.2	X2.3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	4	3	4
3	4	3	4	3	3	4
4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3

4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5
4	1	5	4	4	4	4
2	2	4	3	2	5	4
5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	4
5	5	4	3	3	1	4
3	2	4	3	2	1	5
4	4	5	3	4	1	4
3	2	5	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	4	4	4	2
3	3	4	3	3	2	4
4	4	5	4	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	1	1	1	4
4	4	5	3	3	3	3
3	3	5	5	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3
5	4	4	4	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	4
3	3	5	3	3	3	3



### Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson	1	.500**	.418**	.547**	.298*	.691**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson	.500**	1	.411**	.485**	.402**	.766**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson	.418**	.411**	1	.444**	.622**	.788**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson	.547**	.485**	.444**	1	.310**	.753**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.008	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson	.298*	.402**	.622**	.310**	1	.716**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.008		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Total_X1	Pearson	.691**	.766**	.788**	.753**	.716**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

<b>Correlations</b>					
		X2.1	X2.2	X2.3	Total X2
X2.1	Pearson	1	.621**	.329**	.862**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	72	72	72	72
X2.2	Pearson	.621**	1	.140	.820**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.240	.000
	N	72	72	72	72
X2.3	Pearson	.329**	.140	1	.587**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.005	.240		.000
	N	72	72	72	72
Total X2	Pearson	.862**	.820**	.587**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

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

<b>Correlations</b>						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total Y
Y.1	Pearson	1	.617**	.520**	.300*	.770**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.000
	N	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson	.617**	1	.646**	.305**	.845**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000
	N	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson	.520**	.646**	1	.274*	.842**
	Correlation					

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.020	.000
	N	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	.300*	.305**	.274*	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.010	.009	.020		.000
	N	72	72	72	72	72
Total_Y	Pearson Correlation	.770**	.845**	.842**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

### b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	4

### Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82071331
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.080
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.300
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.848	1.716		.494	.623		
	Gaya Kepemimpinan	.526	.105	.561	5.023	.000	.540	1.850
	Disiplin Kerja	.354	.176	.225	2.015	.048	.540	1.850

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

<b>Correlations</b>					
			Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.633**	.016
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.897
		N	72	72	72
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.633**	1.000	.040
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.736
		N	72	72	72
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.016	.040	1.000
		Sig. (2-tailed)	.897	.736	.
		N	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

## Lampiran 5. Pengujian Hipotesis

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.522	1.847
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.510	2	135.755	39.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	235.365	69	3.411		
	Total	506.875	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.848	1.716			.494	.623		
	Gaya Kepemimpinan	.526	.105	.561		5.023	.000	.540	1.850
	Disiplin Kerja	.354	.176	.225		2.015	.048	.540	1.850
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									