

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul)**



NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Progam Studi Ekonomi Syariah Universitas Alma Ata
Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar**

Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

**Istiqomah
NIM : 142200071**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA**

2018

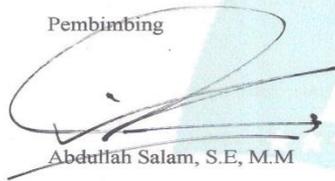
LEMBAR PENGESAHAN
NASKAH PUBLIKASI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul)

Disusun oleh:

Istiqomah
142200071

Telah Diseminarkan dan Dipertahankan di Depan dewan Penguji Skripsi
Pada Tanggal 12 Februari 2018

Pembimbing



Abdulfah Salam, S.E, M.M

Tanggal:

Mengetahui

Ketua Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam

Universitas Alma Ata Yogyakarta



Abdul Salam, S.H.I., M.A

PERNYATAAN

Dengan ini kami selaku Pembimbing Skripsi Mahasiswa Progam Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Alma Ata Yogyakarta:

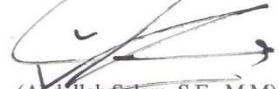
Nama : Istiqomah

NIM : 142200071

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Toko Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul

Menyatakan setuju/tidak setuju naskah ringkasan yang disusun oleh mahasiswa yang bersangkutan dipublikasikan dengan/tanpa mencantumkan nama pembimbing sebagai *co-author*. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dijadikan koleksi bersama.

Yogyakarta, 08 Maret 2018
Pembimbing



(Abdullah Salam, S.E., M.M)

ABSTRAK

Istiqomah. 2018 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul).” Skripsi. Yogyakarta: Universitas Alma Ata.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Pantas ATK Bantul. Penelitian ini adalah penelitian populasi yakni seluruh karyawan di Toko Pantas ATK Bantul. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penggunaan data menggunakan uji deskriptif, uji validitas dan reabilitas yang digunakan dalam instrumen penelitian, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-T (parsial), uji-F (serentak) dan uji R^2 (identifikasi determinan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan valid dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05, dari semua variabel dikatakan reliable dengan Cronbach's Alpha lebih besar 0,70. Uji F (serentak) dapat diketahui bahwa keempat variabel independen seraca serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) sebesar 68,6% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 31,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Baik buruknya sumberdaya manusia akan berdampak pada baik buruknya organisasi atau perusahaan tersebut (Abdullah Salam, 2013 : 1). Menurut Sonny Sumarsono, sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Pengertian kedua dari SDM yang menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Sony Sumarsono, 2003 : 4). Oleh karena itu karyawan merupakan kekayaan atau aset utama setiap perusahaan dan memiliki peran yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Perusahaan membutuhkan prestasi yang dapat dilihat dari kinerja para karyawannya untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan, tetapi dalam kenyataannya salah satu masalah utama yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Kinerja yang baik akan mempengaruhi eksistensi dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Wirawan, (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam skripsi Dani Praditya Setiawan, (2016: 16) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, tiga diantaranya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku pengikutnya. Menurut Miftah Thoha, (2007: 303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Makmuri Muchlas, (2005: 314) kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Pemberian beban kerja hendaknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tiap-tiap karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan tidak mengalami stres karena beban pekerjaan yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak

efektif yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut pernyataan PEMENDAGRI No.12/2008 dalam jurnal Agripa Toar Sitepu, (2013: 1125) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan kerja, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Eko Nurmiyanto dalam Skripsi Irawatie Ari Dewi, (2013: 5) beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan oleh karyawan, misalnya menjahit, mengangkat, mengangkat dan mendorong. Sedangkan beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan seperti untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

Selain gaya kepemimpinan dan beban kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Anoraga, (2006 : 80) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Sedangkan menurut Rivai dalam jurnal Susanty,dkk, (2013: 77-84) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Terkait mengenai kinerja karyawan sebuah organisasi penelitian disini mengarah pada karyawan di salah satu Toko Alat Tulis dan Kantor (ATK) yang ada di Bantul. Toko tersebut adalah Toko Pantes Alat Tulis dan Kantor ATK. Toko ini menyediakan berbagai kebutuhan alat tulis untuk keperluan sekolah dan kantor. Letaknya sangat strategis dekat dengan berbagai kantor pemerintah dan sekolah-sekolah sehingga setiap harinya selalu ramai pembeli terutama setiap hari minggu. Selain itu di Toko Pantes memberikan harga grosir untuk pembelian dengan jumlah yang banyak. Jadi di Toko pantes ini banyak digunakan pengusaha Foto copy untuk membeli perlengkapan alat tulis untuk dijual lagi karena harganya yang murah dan lengkap, instansi

kantor pemerintah pun banyak yang berlangganan disini.

Berdasarkan pengamatan secara umum yang penulis lakukan di Toko Pantas ATK Bantul, penulis mendapatkan beberapa informasi. Diantaranya mengenai, struktur organisasi disini yang masih bersifat kekeluargaan, pimpinan di toko ini jarang sekali melakukan pengawasan terhadap para bawahannya. Beban kerja pegawai yang tidak menentu, disaat toko sedang sepi pembeli, para pegawai hanya duduk menjaga stand masing-masing namun disaat-saat tertentu ketika toko ramai pembeli terkadang pegawaipun sangat sibuk. Selain itu dalam hal kedisiplinan, setiap harinya selalu ada karyawan yang datang terlambat, bahkan keterlambatan itu hampir setengah jam. Namun karyawan tersebut tidak mendapat teguran dari atasannya. Karyawan terlambat seperti sudah menjadi kebiasaan di toko ini yang lama-lama ditiru oleh karyawan-karyawan baru yang awalnya mereka tepat waktu namun lama-lama mengikuti karyawan lama yang sering terlambat ditoko tersebut.

Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK) Bantul dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang timbul dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK)?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Pantas Alat Tulis dan Kantor (ATK)?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Makmuri Muchlas, (2005: 314) kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang dengan petunjuk atau perintah melalui komunikasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Abdullah Salam, 2013: 53).

Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Makmuri Muchlas, 2005:

303). Menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, (2003: 161-163) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

2. Teori Beban Kerja

Menurut pernyataan PEMENDAGRI No. 12/2008 dalam jurnal Agripa Toar Sitepu, (2013: 1125) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Suwatno, dalam Jurnal Anita, dkk, (2013) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis jabatan atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

3. Teori Disiplin Kerja

Menurut Niti Semito dalam jurnal Dwi Agung Nugraha Arianto, (2013: 194)

disiplin kerja adalah sikap, tingkah lakuan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Hasibuan dalam jurnal Umi Yoesana, (2013: 18) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang akan tanggungjawabnya untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Seseorang yang melaksanakan tugas dengan rasa sadar akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dengan sukarela.

4. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono, (2010: 60-61) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Bernardin dalam buku Sudarmanto, (2009: 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Wirawan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Agripa Toar Sitepu, (2013: 1132) tentang "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang

Manado,” disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Wanda Damanik, (2017: 94) tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat Tanggerang Selatan), disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil Uji F ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan yayasan sosial dan pendidikan Ar-rachmat Tanggerang selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza, (2010: 84) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Perkasa Banjarnegara”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandi Trang, (2013: 208) tentang “Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP

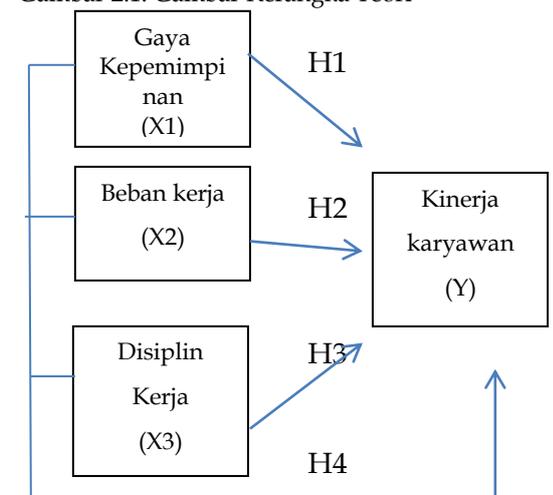
Provinsi Sulawesi Utara),” disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiawati, (2016: 85) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Bakpia Pathuk 25 Yogyakarta)” disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Teori

Kerangka teori ini untuk memperjelas variabel pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1. Gambar Kerangka Teori



D. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..
2. H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Maksimalisasi obyektivitas desain peneliti ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, dan struktur (Asep Saepul Hmdi & Bahrudin, 2015: 5).

B. Subyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan dan pimpinan Toko Pantes ATK bantul yang beralamat di Jl. Hos Cokroaminoto No. 51, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Supardi, (2015: 101) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toko Pantes ATK Bantul yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Supardi, (2015: 102) sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai "wakil" dari para anggota populasi. Karena jumlah populasi yang relatif kecil yakni 32 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi atau disebut juga penelitian populasi. Hal ini didasari pendapat Arikunto, (2008: 116) yang menyatakan bahwa apabila sampel kurang dari 100, maka lebih baik semua sample diambil sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko Pantes ATK Bantul yang berlokasi di Jl. Hos Cokroaminoto No. 51, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55711. Waktu penelitian dilakukan pada bulan januari 2018 - februari 2018.

E. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam buku Husein Umar, (2007: 47-48) variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam

kelompok tersebut. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan independen.

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Husein Umar, (2007: 48) variabel dependent yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Menurut Husein Umar, (2007: 48) variabel independent yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Gaya kepemimpinan (X1)
- b. Beban kerja (X2)
- c. Disiplin kerja (X3)

F. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha dalam Jurnal Sarita Permata Dewi, (2012: 9) indikator gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Partisipatif
- b. Direktif
- c. Suportif
- d. Berorientasi pada prestasi

2. Beban Kerja

Diadopsi dari jurnal yang dilakukan oleh Anggit Astianto dan Heru Suprihadi, (2014: 11) indikator beban kerja antara lain:

- a. Norma waktu
- b. Volume kerja
- c. Jam kerja efektif

3. Disiplin kerja

Indikator kedisiplinan kerja diadopsi dari jurnal Dwi Agung Nugraha Arianto, (2013: 194) antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan atau waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

4. Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut John Miner dalam buku Sudarmanto, (2009: 9) antara lain:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja
- d. Kerja sama

G. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner

Menurut Supardi, (2005: 127) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan kuisisioner adalah skala *Likert*. Skala *Likert* berisi lima alternatif jawaban sebagai berikut (Ridwan & Sunarto, 2011: 20):

- Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3
 Tidak Setuju (TS) = 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Wawancara

Menurut Supardi, (2005: 121) wawancara adalah tanya jawab atau pertemuan dengan seseorang untuk suatu pembicaraan.

3. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dengan mengamati secara langsung pada obyek penelitian.

4. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data melalui buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

H. Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013: 348).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung < dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013: 53).

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu

kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Sugiyono, 2013: 47).

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2013: 29).

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2011: 108).

Persamaan regresi ganda dirumuskan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

3. Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen benar-benar

berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Uji t dilakukan dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar eror dari perbedaan rata-rata dua sampel (Sahid Raharjo, 2015).

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Sahid Raharjo, 2015).

c) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Abdullah Salam, 2013: 57).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Toko pantes ini awal mulanya dirintis oleh Bapak H. Setyono dan Ibu Hj. Tatik. Awal mula berdirinya Toko Pantès berawal dari pedagang biasa yang menjual dagangan sepatu dan pakaian di kios Pasar Bantul. Kemudian membuka toko sepatu dan pakaian di Jl. Hos Cokroaminoto. Pada tahun 2004 mengembangkan usaha dengan membuka kios baru dengan jenis barang jual yang berbeda yaitu alat tulis dan kantor. Toko Alat Tulis ini dirintis oleh anaknya dan menantunya yaitu Bapak Ari Wicaksono dan Ibu Tina Asmara. Lokasi Toko Pantès ATK berlokasi di Jl. HOS

Cokroaminoto 51 Badegan, Bantul, Yogyakarta.

Pantès ATK Bantul berdiri pada tanggal 4 April 2004, tanggal yang spesial ini dipilih karena pemilik dari Toko Pantès ATK ini menyukai tanggal spesial seperti ini, selain itu tanggal ini dipilih agar dapat mudah untuk diingat. Pemilik Toko Pantès ATK ini adalah Bapak Ari Wicaksono dan Ibu Tina Asmara. Toko Pantès ATK ini berdiri karena dirasa di Bantul belum terdapat toko alat tulis dan kantor yang lengkap dan murah, karena tujuan utama dari berdirinya toko Pantès ATK ini ingin menyediakan alat tulis dan kantor yang lengkap, murah dan terjangkau untuk semua kalangan masyarakat.

Toko Pantès ATK Bantul berdiri ditengah-tengah kota bantul, letaknya sangat strategis karena dekat dengan sekolah-sekolah dan kantor-kantor pemerintah maupun swasta. Selain itu di Toko Pantès ini juga memberikan harga grosir untuk pembelian dalam jumlah banyak. Jadi tidak heran jika di Toko ini juga banyak diminati oleh pengusaha yang bergerak dibidang foto copy sebagai tempat membeli barang-barang alat tulis yang kemudian dijual lagi dan kertas yang digunakan untuk usaha foto copy. Selain itu kantor-kantor pemerintah juga banyak yang bekerja sama dengan Toko Pantès karena pihak kantor pemerintah biasanya membutuhkan alat tulis dan keperluan kantor dalam jumlah banyak.

Sejak berdiri tahun 2004 sampai saat ini toko Pantès sudah

mempunyai cabang di Wates, Porworejo dan Wonosari., dan untuk tahun 2018 ini berencana akan membuka cabang lagi di daerah Wates. Sampai saat ini jumlah karyawan di Toko pantes sebanyak 32 karyawan, untuk perekrutan karyawan Toko Pantès menetapkan standar minimal pendidikan untuk kaywannya adalah lulusan SMA/SMK sederajat dan berperilaku baik, ramah jujur dan bertanggung jawab khususnya untuk penjaga stand dan kasir karena akan berhadapan langsung dengan pembeli.

Struktur organisasi di toko pantès terdiri dari:

1. Pimpinan

Bertugas merekrut karyawan, menjada toko tetaap kondusif, mencapai target penjualan, memperhatikan tata letak display, melakukan pengawasan.

2. BO (*Back Office*)

BO bertugas memberikan laporan yang sudah tersaji lengkap dengan menggunakan komputer, melakukan pemesanan barang terhadap supplier, melakukan penyesuaian barang sebelum retur potong hutang jika ditemui perbedaan jumlah, menyesuaikan harga jual dengan harga beli jika ada kenaikan atau penurunan harga.

3. Kasir

Bagian kasir bertugas menjalankan proses pembayaran, melakukan pencatatan transaksi di komputer, melakukan pencatatan dan menghitung uang penjualan serta melaporkan kepada atasan.

4. Gudang

Bagian gudang bertugas mengecek dan menerima barang

datang atau barang masuk ke gudang, menyiapkan barang yang akan didisplay, dan bertanggungjawab terhadap stok barang yang ada di gudang.

5. Penjaga Stand

Penjaga stand bertugas memeriksa barang yang kosong, merapikan barang, merapikan dan control barang yang rusak, mendisplay barang, melayani pembeli, membuat nota.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Diskriptif Statistik

Untuk mengetahui data pada penelitian ini digunakan analisis diskriptif. Ringkasan hasil analisis diskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
15-20 Tahun	5	15.6
21-25 Tahun	13	40.6
26-30 Tahun	7	21.9
31-35 Tahun	2	6.3
36-40 Tahun	3	9.4
> 40 Tahun	2	6.3
Total	32	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di Toko Pantès ATK Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 21-25 tahun yaitu sebanyak 13 responden (40,6%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	8	25.0
Perempuan	24	75.0
Total	32	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di Toko Pantas ATK Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori perempuan yaitu sebanyak 24 responden (75,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMP	0	0.0
SMA	30	93.8
D3	2	6.3
S1	0	0.0
Total	32	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan di Toko Pantas ATK Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori SMA yaitu sebanyak 30 responden (93,8%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 2 Tahun	15	46.9
2-4 Tahun	6	18.8
5-7 Tahun	4	12.5
> 7 Tahun	7	21.9
Total	32	100.0

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di Toko Pantas ATK Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori < 2 tahun yaitu sebanyak 15 responden (46,9%).

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 32 responden. Tingkat signifikansi 5% jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas dari Item -
Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.860	0,361	Valid
	X1.2	0.866	0,361	Valid
	X1.3	0.794	0,361	Valid
	X1.4	0.781	0,361	Valid
	X1.5	0.850	0,361	Valid
	X1.6	0.838	0,361	Valid
	X1.7	0.770	0,361	Valid
	X1.8	0.816	0,361	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.819	0,361	Valid
	X2.2	0.878	0,361	Valid
	X2.3	0.897	0,361	Valid
	X2.4	0.781	0,361	Valid
	X2.5	0.838	0,361	Valid
	X2.6	0.848	0,361	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.793	0,361	Valid
	X3.2	0.891	0,361	Valid
	X3.3	0.855	0,361	Valid
	X3.4	0.883	0,361	Valid
	X3.5	0.830	0,361	Valid
	X3.6	0.808	0,361	Valid
	X3.7	0.785	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.814	0,361	Valid
	Y.2	0.815	0,361	Valid
	Y.3	0.822	0,361	Valid
	Y.4	0.777	0,361	Valid
	Y.5	0.774	0,361	Valid
	Y.6	0.894	0,361	Valid
	Y.7	0.805	0,361	Valid
	Y.8	0.816	0,361	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 32 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan di Toko Pantes ATK Bantul adalah valid karena dilihat dari r hitung \geq dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam

kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 32 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Item -
Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach 's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.930	Reliabel
Beban Kerja	0.916	Reliabel
Disiplin Kerja	0.928	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.926	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 32 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$.

C. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier

berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika nilai Sig. ≤ 0,05 artinya Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	16.068			
Gaya Kepemimpinan	0.339	2.431	0.022	Signifikan
Beban Kerja	-0.284	-2.236	0.034	Signifikan
Disiplin Kerja	0.427	2.784	0.010	Signifikan
F hitung	23.557			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.686			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.11 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.068 + 0.339X_1 - 0.247X_2 + 0.427X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

X1 : Gaya kepemimpinan

X2 :Beban kerja

X3 : Disiplin kerja

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : error

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 16.068, jika variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja dianggap sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 16.068.
- b. Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu poin sementara variabel beban kerja dan disiplin kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.339.
- c. Jika variabel beban kerja mengalami kenaikan satu poin sementara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.284.
- d. Jika variabel disiplin mengalami kenaikan satu poin sementara gaya kepemimpinan dan beban kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.427.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Simultan (uji F)
2. Tabel 4.8. Tabel Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	356.323	3	118.774	23.557	.000 ^b
Residual	141.177	28	5.042		
Total	497.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,557 dengan nilai signifikan = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai signifikan $\leq 0,05$, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

c. Uji Regresi Parsial (uji t)

Tabel 4.9. Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.068	4.080		3.938	.000
Gaya Kepemimpinan	.339	.139	.399	2.431	.022
Beban Kerja	-.284	.127	-.247	-2.236	.034
Disiplin Kerja	.427	.154	.444	2.784	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 16.068 + 0.339X_1 - 0.284X_2 + 0.427X_3 + e$$

1) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,431 koefisien regresi (beta) 0,339 dengan nilai signifikan = 0,022. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dirasakan dari karyawan di Toko Pantes ATK Bantul secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

2) Beban Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,236 koefisien regresi (beta) -0,284 dengan nilai signifikan = 0,034. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin rendah Beban Kerja yang dirasakan dari karyawan di Toko Pantes ATK Bantul secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

3) Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,784 koefisien regresi (beta) 0,427 dengan nilai signifikan = 0,010. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja dari karyawan di Toko Pantes ATK Bantul secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4.10. Tabel Uji Determinan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.686	2.245

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

Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,686. Artinya, 68,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,431 dengan nilai signifikan 0,022 dimana angka tersebut signifikan karena nilai signifikan $\leq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan Toko Pantas ATK maka secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Beban kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2,236 dengan nilai signifikan 0,034 dimana angka tersebut signifikan karena nilai signifikan $\leq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan di Toko Pantas ATK maka secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,784 dengan nilai signifikan 0,010 dimana angka tersebut signifikan karena nilai signifikan $\leq 0,05$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dari karyawan Toko Pantas ATK maka secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 23,557 dengan nilai signifikan 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena nilai signifikan ≤ 0.05 . Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di Toko pantes ATK.

B. Saran

1. Bagi Toko Pantes

Peningkatan berkelanjutan dari Gaya kepemimpinan sangat disarankan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes ATK Bantul.

Hendaknya beban kerja yang diberikan sesuai dengan balas jasa yang diterima karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan peningkatan beban kerja hendaknya dimbangi dengan peningkatan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang diterima oleh karyawan di Toko Pantes ATK Bantul.

Peningkatan

berkelanjutan dari disiplin kerja sangat disarankan karena dari hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Toko Pantes ATK Bantul.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai bahan evaluasi bagi Toko pantes dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil Determinan R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian- penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karean dalam hal ini gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja hanya mampu menerangkan 68,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dengan terciptanya kinerja karyawan yang semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula bagi Toko Pantes ATK Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita. Dkk. 2013. *"Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh."*

- Jurnal Manajemen ISSN. Vol 2. No. 1.
- Arianto, Dwi Agung Nugraha. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Tenaga Pengajar." *Jurnal Ekonomi*. Vol. 9. No.2.
- Arikunto, Suharimi. 2008. "Metode Penelitian." Yogyakarta: Bina Aksara.
- Damanik, Rizki Wardana. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Skripsi S1*. Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah.
- Dewanto. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Skripsi*. Malang : Fakultas Ekonomi Brawijaya Malang.
- Dewi, Irawatie Ari. 2013. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksanaan Produksi PT. Solo Kawistara Garmino." *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegara.
- Ghazali, Imam. 2011. "Aplikasi Manajemen Dengan Progam IMB SPSS 19." Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro..
- Hmdi, Asep Saepul & Bahrudin. 2015. "Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan." Yogyakarta: DEPLUBLISH.
- Kadarisman, M. 2010. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia." Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheryono. 2010. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muchlas, Makmuri. 2005. "Perilaku Organisasi." Yogyakarta: Gadjah mada University.
- Murdiyani, Hetty. 2010. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Dosen Tetap Di Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta." Tesis. Universitas Sebelas Maret.
- Setiawan, Dani Praditya. 2016. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, Nugraha. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai." Graduate Progam Of managemen and Busines- Bogor Agricultural University (MBIPB).
- Pandji, Anoraga. 2006. "Psikologi Kerja". Jakarta: Rineka Cipta.
- Raharjo, Sahid. 2015. "Cara Melakukan Uji T Parsial

- dalam *Analisis Regresi dengan SPSS.*" Dalam <http://spssindonesia.com>. 11 Januari 2018. Pukul 20.56.
- Raharjo, Sahid. 2016. "Cara Melakukan Uji F Simultandalam Analisis Regresi." Dalam <http://spssindonesia.com>. 11 Januari 2018. Pukul 21.15.
- Rakasiwi, Galih. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karangganjar." Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi S1. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2011. "Pengantar Statitik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bsnis." Bandung: Alfabeta.
- Salam, Abdullah. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta." Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Volume 111. No.1.
- Seyarto, Agung. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi." Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Alma Ata.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado." Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.1. No.4.
- Sudarmanto. 2009. "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi." Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono. 2013. "Statistik Untuk Penelitian." Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sony. 2003. "Ekonomi Manajemen dan Sumber Daya Manusia." Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarso & Kusdi. 2010. "Pengaruh kepemimpinan, Kedisipinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD." Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol.4. No.174.
- Supardi. 2005. "Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis." Yogyakarta: UII Press.

- Susanti, Aries dan Baskara, Sigit Wahyu. 2013. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kenerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Semarang.*" *Jurnal Teknik Industri.* Vol.7. No. 2.
- Thoha, Miftah. 2007. "*Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi.*" Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tim Reality. 2008. "*Kamus Terbaru Bahasa Indonesia.*" Surabaya: Reality Publisher.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2003. "*Total Quality Managemen.*" Yogyakarta: ANDI OFFSE.
- Umar, Husein. 2007. "*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis.*" Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Praktek.*" Jakarta: Salemba Empat.
- Yoesana, Umi. 2013. "*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.*" *Ejurnal Pemerintah Integratif.* Vol. 1. No. 1.