

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha kecil Dan Menengah Kabupaten Deli Serdang “**

Dengan selesainya tesis ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada ayahanda H. Muhammad Syahrizal dan ibunda Hj. Saadah Lubis serta istri saya tercinta, Nova Tika Sari dan anak-anak saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesaranya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, selaku dosen penguji.
3. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.SI dan Bapak Hasmanan Khair SE, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Zulaspan Tupti M.Psi, S.E, M,Si dan Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak H. Ahmad Tarmiji selaku Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupatn Deli Serdang.
6. Semua sahabat di Pasca Sarjana, teman – teman Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan menengah Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara-saudari dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal 'alamin.

Medan, Maret 2018

Penulis

Nugraha Ari Syahputra
NPM : 1620030012

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Medan, Maret 2018

Nugraha Ari Syahputra

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama, Nugraha Ari Syahputra lahir di Tanjung Morawa, tanggal 02 September 1984, merupakan putra ketiga dari Bapak H. Muhammad Syahrizal dan Ibu Hj. Saadah Lubis, memiliki hobbi olah raga (tenis meja).

Menyelesaikan Pendidikan sebagai berikut di :

1. SDN No. 105328 Tanjung Morawa Tahun 1996.
2. SMP Negeri 1 Tanjung Morawa Tahun 1999.
3. SMA Negeri 1 Tanjung Morawa Tahun 2002.
4. Sarjana Teknik Jurusan Teknik Mesin di Institut Teknologi Medan Tahun 2008.

Pada tahun 2016 melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Medan. Sampai tahun sekarang 2018 bekerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang sebagai Kepala Seksi Perlindungan, Penguatan Usaha Kecil dan Menengah.

Motto Hidup :

- Man Jadda Wajadda (Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil),
- Man Shobaru Zhafira (Siapa yang bersabar akan beruntung) dan
- Man Yazro Yahsud (Siapa yang menanam akan menuai).

Medan, Maret 2018

Nugraha Ari Syahputra

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL
MENENGAH KABUPATEN DELI SERDANG**

ABSTRAK

NUGRAHA ARI SYAHPUTRA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di dinas Koperasi dan usaha kecil menengah kabupaten deli serdang.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan mempergunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk mendapatkan data *skunder* dan pendekatan empiris (*juridis sosiologis*), untuk memperoleh data *primer* melalui penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Deli Serdang, berdasarkan indikator adalah sebagai berikut: Pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila kepemimpinan membaik maka kinerja di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang. Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan yang dimana artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang. Ketiga, pengaruh disiplin terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan yang dimana artinya apabila disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.

Untuk itu diharapkan kepada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang dalam hal melakukan peningkatan kinerja pegawainya agar pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinannya, motivasi dan disiplinnya di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Deli Serdang. Agar terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE TO
EMPLOYEES PERFORMANCE IN THE COOPERATIVE SERVICE
AND SMALL MEDIUM BUSINESS OF DELI SERDANG**

ABSTRACT

NUGRAHA ARI SYAHPUTRA

The purpose of this research is to know how big influence of leadership, motivation and discipline toward employee performance in Cooperative Service and Small Medium Business of Deli Serdang.

This research uses quantitative descriptive method by using empirical approach (juridical sociology), to obtain primary data through field research.

The result of the research shows that the influence of leadership, motivation and discipline toward employee performance in the Office of Cooperatives and Small Medium Business of Deli Serdang, based on indicators are as follows: First, the influence of leadership on performance has a positive and significant which means that if leadership improves performance of Cooperative Service and Small Medium Business Deli Serdang. Secondly, the influence of motivation on performance has a positive and significant influence which means that if the motivation increases then the performance will also increase in the Office of Cooperative Service and Small Medium Business Serdang. Thirdly, the influence of discipline on performance has a positive and significant impact which means that if the discipline increases then performance will also increase in the Office of Cooperative Service and Small Medium Business Deli Serdang.

For that, it is hoped that the Cooperative Service and Small Medium Business Deli Serdang will improve the performance of their employees so that the leadership will be more concerned with their leadership, motivation and discipline in the Cooperative Service and Small Medium Business Deli Serdang. In order to create good employee performance in the Cooperative Service and Small Medium Business Deli Serdang.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline and Performance

Lubuk Pakam, Februari 2018

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu berkas

Yth : Bapak/Ibu pegawai dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang”**, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini, yang saya butuhkan guna membantu menyelesaikan penelitian saya. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian pengantar ini diperbuat. Atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti,

Nugraha Ari Syahputra

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
Tanggal/Bulan/Tahun : Februari 2018

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2
Masa Kerja :

B. Cara Pengisian Kuesioner

1. Beri tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat saudara.
Skor 5 = Sangat setuju (SS)
Skor 4 = Setuju (S)
Skor 3 = Kurang Setuju (KS)
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pernyataan hanya memiliki 1 (satu) jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya, objektif sesuai dengan Bapak/Ibu terima/rasakan.
4. Mohon kiranya Bapak/Ibu setelah selesai mengisinya untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Iklm saling mempercayai					
1	pemimpin mempercayai saya					
2	Rahasia pekerjaan dapat saya emban					
	Penghargaan terhadap ide bawahan					
1	Saya merasa ide yang saya berikan dapat membantu pekerjaan					
2	Pemimpin dalam aktivitasnya membutuhkan saran dari bawahannya					
	Memperhitungkan perasaan bawahan					
1	Komunikasi dengan pemimpin berjalan dengan baik.					
2	Kerjasama disetiap pegawai sinergi.					
	Perhatian pada kenyamanan kerja pada bawahan					
1	Ruang kerja difasilitasi alat pendingin ruangan.					
2	Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
	Perhatian pada kesejahteraan bawahan					
1	Saya merasa pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahannya.					
2	Kelengkapan perlengkapan kerja saya yang ada sudah membuat kerja lancar.					
	Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional					
1	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.					
2	Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.					
	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya					
1	Hubungan baik dengan atasan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
2	Perhatian atasan tentang pekerjaan yang saya kerjakan dapat memperlancar kerja.					

Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keinginan untuk dapat hidup					
1	Honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya.					
2	Honor yang saya terima tepat waktu.					
	Keinginan untuk dapat memiliki					
1	Tambahan penghasilan dapat membantu penghasilan.					
2	Dengan bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
	Keinginan untuk memperoleh pengakuan					
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya.					
2	Pekerjaan saya menantang.					
	Keinginan untuk berkuasa					
1	Jenjang karir menjanjikan.					
2	Jabatan dapat diraih.					
	Kondisi lingkungan kerja					
1	Ruangan memadai untuk bekerja					
2	Suasana lingkungan kerja jauh dari keributan.					
	Kompensasi yang memadai					
1	Tambahan penghasilan sudah memadai.					
2	Pemotongan honor sangat berpengaruh.					
	Suervisi yang baik					
1	Atasan memberi kesempatan dalam penyampaian ide-ide yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Atasan selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Adanya jaminan pekerjaan					
1	Saya merasa jaminan yang diberikan pemerintah sangat membantu.					
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan jauh dari resiko.					
	Status dan tanggung jawab					
1	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.					
2	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Variabel Disiplin (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Mematuhi semua peraturan					
1	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.					
	Penggunaan waktu secara efektif					
1	300 menit efektif dalam sehari.					
2	SOP yang ditargetkan sesuai dengan yang diharapkan.					
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas					
1	Saya dapat menguasai dan memahami peraturan.					
2	Tugas saya sesuai dengan tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan.					
	Tingkat absensi					
1	Finger print sangat efektif.					
2	Pemotongan honor mengurangi tingkat absensi.					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya profesional dalam bekerja.					
	Kuantitas					
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
2	Pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
	Pemahaman Atas Tupoksi					
1	Saya paham tentang tujuan pokok dan fungsi dalam mengerjakan tugas.					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan tupoksi.					
	Inovasi					
1	Saya dapat berkeaktifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya dapat memberikan ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	Kecepatan Kerja					
1	Saya harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya mengikuti metode kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Keakuratan Kerja					
1	Saya harus teliti dan akurat dalam bekerja.					
2	Saya melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan saya.					
	Kerja Sama					
1	Saya harus bekerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja.					

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Batasan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Tujuan Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
e. Indikator Kinerja	13
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Unsur-unsur Kepemimpinan	16
c. Fungsi Kepemimpinan	17
d. Indikator Kepemimpinan	20
3. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Tujuan Motivasi	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
d. Indikator Motivasi.....	24
4. Disiplin	26
a. Pengertian Disiplin	26
b. Tujuan Disiplin	31
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	33
d. Indikator Disiplin	40
B. Kerangka Konseptual	41
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	41
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	42
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	43
C. Hipotesis	44

BAB III	METODE PENELITIAN	45
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Defenisi Operasional Variabel	46
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	48
	D. Jenis dan Sumber Data	48
	E. Populasi dan Sampel	49
	1. Populasi	49
	2. Sampel.....	49
	F. Uji Instrumen Data	49
	G. Teknik Pengumpulan Data	50
	H. Uji Instrumen	50
	1. Uji Validitas	50
	2. Uji Reliabilitas	54
	3. Instrumen Penelitian	56
	I. Uji Persyaratan Regresi/ Asumsi Klasik.....	57
	1. Uji Normalitas	57
	2. Uji Multikolinieritas	58
	3. Uji Heteroskedastisitas	59
	J. Teknik Analisi Data	61
	1. Analisi Regresi Linier Berganda	61
	2. Uji Hipotesis	61
	3. Koefisien Determinasi	63
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
	A. Hasil	64
	1. Deskriptif	64
	2. Deskriptif Variabel Penelitian	66
	a. Deskriptif Variabel Kinerja	67
	3. Analisis Data	71
	a. Regresi Linier Berganda	71
	4. Uji Hipotesis	73
	a. Uji t (Parsial)	73
	B. Pembahasan.....	76
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	76
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	77
	3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	78
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	79
	A. Kesimpulan	79
	B. Saran	79
	DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian 47
3.2	Jadwal Penelitian..... 48
3.3	Validitas Kinerja 51
3.4	Validitas Kepemimpinan 52
3.5	Validitas Motivasi 53
3.6	Validitas Kedisiplinan..... 54
3.7	Reliability Kinerja 55
3.8	Reliability Kepemimpinan 55
3.9	Reliability Motivasi 56
3.10	Reliability Disiplin 56
3.11	Sugiyono 2012 57
3.12	VIF 59
3.13	Variabel Kepemimpinan 60
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 64
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin 65
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan... 65
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 66
4.5	Deskriptif Variabel Kepemimpinan 67
4.6	Deskriptif Variabel Motivasi 68
4.7	Deskriptif Variabel Disiplin 69
4.8	Deskriptif Variabel Kinerja 70
4.9	Hasil Regresi 72
4.10	Uji t 73
4.11	Model Summary 76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Histogram dan Normal P-P Plot	58
Gambar 3.2 Scatterplot	60
Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis (uji t).....	63
Gambar 4.1 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Motivasi.....	74
Gambar 4.2 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel Disiplin	75
Gambar 4.3 Kriteria Penarikan Keputusan Variabel kepemimpinan	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN tugas utamanya mengabdikan kepada negara dan masyarakat. Perekrutan ASN di Indonesia melalui proses seleksi dan tahapan yang sudah ditentukan oleh negara, oleh karena itu setiap ASN yang terpilih mempunyai keterikatan dinas yang telah diatur oleh peraturan yang berlaku. Setiap ASN mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, oleh karena itu penempatan posisi para ASN harus tepat sasaran agar terwujudnya tujuan yang ditargetkan.

Untuk tercapainya tujuan yang ditargetkan maka setiap ASN diharapkan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya, dan ASN mempunyai peranan yang strategis untuk pengendalian aktivitas kerja, karena dengan meningkatkan kinerja para ASN akan membuat tujuan yang ditargetkan akan lebih cepat tercapai. Dengan kata lain para ASN harus lebih peka lagi akan tanggung jawab yang dipegang dan tidak menunda pekerjaan yang ada. Polemik yang dihadapi organisasi untuk mencapai tujuan kerap para ASN meninggalkan tugas yang diberikan disaat jam kerja, hal ini berdampak tertundanya tujuan pencapaian target yang ingin dicapai.

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap ASN agar tujuan organisasi tercapai dan dapat mempercepat proses pengerjaan yang sudah ditetapkan, agar

dalam proses melayani masyarakat berjalan lancar. Kinerja ASN akan terus menjadi hal yang akan diperhatikan pemimpin di suatu pemerintahan karena akan diharapkan peningkatan perubahan kinerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan di setiap dinas dan untuk melayani masyarakat akan dapat berjalan sesuai target yang ditetapkan.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan ASN harus mempunyai pemimpin yang menganyomi anggotanya agar keberhasilan dapat diraih. Pada prakteknya pemimpin harus dapat memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpin karena tanpa adanya pemimpin, maka target ataupun tujuan dari organisasi tidak akan memuaskan. Peran individu setiap ASN akan lebih menonjol dan akan menimbulkan atau tidak kondusifnya wilayah kerja.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin tidak disenanginya.

Peran pemimpin untuk menjadikan kesatuan tujuan organisasi dibutuhkan pemikiran ataupun motivasi yang dibangun ke bawahan dengan berbagai cara, dikarenakan permasalahan yang terus timbul tiada habisnya dalam hal kedisiplinan pegawai menjadi sorotan utama, masih banyak para ASN mengadopsi pola pikir lama dengan tidak mengutamakan kedisiplinan atau peningkatan kinerja. Rendahnya disiplin pegawai yang terus menerus akan

berdampak buruk bagi organisasi perangkat daerah dan pencapaian tujuan organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Terpenuhinya kebutuhan motivasi menjadi pendorong pegawai melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Agar seorang pegawai mau melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut memerlukan motivasi.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi seorang individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai.

Di dalam memberikan motivasi, pimpinan biasanya menyampaikannya secara lisan di dalam rapat rutin, hal ini salah satu cara yang efektif untuk memacu keinginan para pegawai dalam hal karir ataupun memberikan kesadaran akan pentingnya peran ASN di tengah-tengah masyarakat.

Motivasi yang diberikan secara rutin yang disampaikan di setiap rapat membuat pegawai lebih percaya diri dan merubah kinerja pegawai lebih meningkat, akan tetapi apabila motivasi yang diberikan berkurang maka secara otomatis kinerja pegawai pun menurun, dan motivasi yang sudah diberikan kerap diabaikan para pegawai. Pada dasarnya motivasi yang diberikan kepada pegawai salah satu faktor yang membuat perubahan baik diri sendiri ataupun halayak

banyak. Dan diharapkan para ASN memahami bahwa motivasi yang selalu diberikan bertujuan untuk perubahan yang lebih baik.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang adalah salah satu dinas yang mempunyai fungsi antara lain pembinaan, pelayanan umum di bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kabupaten Deli Serdang dalam hal pembinaan ataupun pelayanan umum dapat dilakukan di lingkungan dinas ataupun di luar dinas yang masih di wilayah Kabupaten Deli Serdang. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah melayani pembentukan pra koperasi untuk dijadikan koperasi yang berbadan hukum dan membina usaha kecil dan mikro yang ada di Kabupaten Deli Serdang dalam bentuk mempromosikan produk unggulan Deli Serdang dan memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan, membina kelompok usaha kecil dan mikro untuk lebih maju lagi usahanya.

Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan roda pemerintahan di Kabupaten Deli Serdang yaitu kedisiplinan pegawai. Hal ini tidak kalah penting dari ketiga poin di atas karena dengan terciptanya disiplin di lingkungan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan melayani kepentingan masyarakat akan lebih mudah. Akan tetapi fenomena yang sering dihadapi para pegawai ASN sering meninggalkan tugas di saat jam kerja, sehingga keterlambatan proses pekerjaan tertunda. Disiplin pegawai akan tercipta apabila semua peran di atas bersinergi karena peran pemimpin untuk memberikan teguran ataupun memberikan arahan, bimbingan ataupun motivasi untuk perubahan akan tepat sasaran.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah adalah sebagai berikut :

1. Pegawai kurang paham tentang tujuan pokok dan fungsi dalam mengerjakan tugas.
2. Kurang lancarnya komunikasi dengan pimpinan dan kurang proporsional pembagian tugas yang diberikan pimpinan.
3. Motivasi yang diberikan diabaikan pegawai.
4. Para pegawai sering meninggalkan tugas di saat jam kerja sehingga pekerjaan tertunda.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah antara lain :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah?

D. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dan analisis yang diteliti adalah hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap

kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui faktor disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kinerja pegawai kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

Membantu mengurai permasalahan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang relevan pada kasus-kasus yang sama pada dinas.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2011:134) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mecheriono (2012:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Dharma (2010:25) manajemen kinerja adalah suatu proses untuk menempatkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Menurut Sutrisni (2009:164) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaannya itu.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2010:10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik lagi, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk berdiskusi keinginan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali alasan masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 87) bahwa penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan berapa besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja

c. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2013:66) manfaat bagi manajemen perusahaan untuk penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Uha (2013:235) pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen yaitu :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan pencapaian rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.

- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintahan.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan masalah yang terjadi.

d. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:14) kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh tiga faktor :

- 1) Faktor individual, adapun faktor-faktor tersebut adalah kemampuan dan keahlian, latar belakang karyawan dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, adapun faktor-faktor tersebut adalah persepsi, *attitude*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi, adapun faktor-faktor tersebut adalah sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155-156) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor personal / individu yaitu yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*) kemampuan, kepercayaan diri dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan yaitu meliputi aspek manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat dan dukungan kerja pada pegawai.

- 3) Faktor tim, yaitu meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor konseptual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Moehariono (2012:96) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

:

- 1) Harapan mengenai imbalan.
- 2) Dorongan.
- 3) Kemampuan.
- 4) Kebutuhan.
- 5) Persepsi terhadap tugas.
- 6) Imbalan internal.
- 7) Eksternal.
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Uha (2013 : 214) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor internal, adapun faktor-faktor tersebut adalah kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja.

- 2) Faktor eksternal, adapun faktor-faktor tersebut adalah peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, persaingan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, kondisi pasar.

Menurut Wirawan (2009 : 6-8) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor :

- 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu faktor-faktor ini adalah faktor dari luar diri pegawai yang mempengaruhi kinerja tersebut tetapi masih di dalam organisasi dia berkerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor ini adalah kejadian-kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jacker (2006 : 113) beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah dalam rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 2) Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 3) Jangka waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu untuk kegiatan orang lain.

- 4) Kehadiran merupakan semangat kerja atau disiplin kerja yang dapat diukur melalui absensi.
- 5) Kemampuan kerjasama merupakan kemampuan dalam memjalin kerjasama dengan pimpinan dan dengan sesama rekan kerja dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 : 152) bahwa ada enam indikator kinerja, yaitu :

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental yaitu, tingkat kemauan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Bennis dan Nanus dalam Noor (2013 : 168) mengatakan bahwa *“Management seek to produce predictability and allocating resources :*

leadership seek to produce organization change'' yang artinya manajemen berusaha untuk menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010 : 74) mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Ivanshevich dan Matteson (2008) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memakai pengaruh dalam lingkungan atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan yang menantang.

Robbin S.P (2002) mendefenisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.

Menurut A. Dale Timple (2000:58) kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2006:43) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010 : 2) bahwa “ Kepemimpinan secara luas meliputi proses pemenuhan dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009 : 213-214) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain,

dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin tidak disenanginya.

Menurut Stogdill dalam Djatmiko (2008:47) mendefenisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok.

Menurut Sunarto (2005 : 23) bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

b. Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012 : 340-341) ada empat unsur kepemimpinan yaitu :

- 1) Kumpulan orang
- 2) Kekuasaan
- 3) Mempengaruhi
- 4) Nilai

Menurut Meoheriono (2012 : 392) ada tiga syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu :

- 1) Kekuasaan
- 2) Kewibawaan
- 3) Kemampuan

Menurut Karto (2008 : 36) konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting :

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh terhadap pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala gaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2008 : 47) ada lima fungsi kepemimpinan yaitu :

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara dalam organisasi dalam hubungan baik pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan internal terutama dalam menangani situasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Menurut Gorda (2006 : 154) fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan yaitu :

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Menurut Nawawi (2006 : 70) secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan :

- 1) Fungsi intruktif yaitu pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah) bagaimana (cara mengerjakan perintah) bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi konsultatif yaitu pemimpin yang dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.
- 3) Fungsi partisipasi yaitu dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
- 4) Fungsi delegasi yaitu dalam menjalankan fungsi delegasi pemimpin memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberikan kepercayaan untuk pelimpahan wewenang

dengan melaksanakan secara bertanggung jawab. Fungsi delegasi ini harus diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

- 5) Fungsi pengendalian yaitu fungsi pengendalian beramsumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Sedangkan fungsi kepemimpinan menurut Aidar (2008 : 11) adalah :

- 1) Perencanaan yaitu meliputi mencari semua informasi yang dibutuhkan, mendefenisikan tugas, maksud dan tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (pengambilan keputusan yang tepat).
- 2) Pemerksaan yaitu meliputi memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan saran atau rencana merupakan hal penting, membagi tugas kepada anggota kelompok, dan menetapkan standar kelompok.
- 3) Pengendalian yaitu meliputi memelihara antar anggota kelompok, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan.
- 4) Pendukung yaitu meliputi mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberikan semangat kelompok mengambil tindakan.
- 5) Penginformasian yaitu meliputi memperjelas tugas dan rencana memberikan informasi baru pada kelompok, membuat ringkasan usul dan gagasan yang masuk akal.

- 6) Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standart yang ada.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010) indikator – indikator kepemimpinan yang dapat dilihat yaitu :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja pada bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional
- 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Menurut Dhafis dalam Thoha (2007 : 33) ada empat sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin yaitu :

- 1) Kecerdasan, dimana pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, dimana kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.
- 3) Motivasi dan dorongan berprestasi, diman para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi untuk berprestasi.

- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, dimana seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:110), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Thoha (2011:253) perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Menurut French dan Raven dalam Sule (2010) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Menurut Manullang (2013:153) motivasi adalah sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Menurut Noor (2013:230) bahwa motivasi adalah dorongan dalam luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dan menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011:111) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Adapun menurut Winardi (2008:6) bahwa motivasi adalah kekuatan potensi yang ada di dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada dirinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146) tujuan motivasi kerja adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Adapun menurut Sofyandi (2008:43) bahwa motivasi kerja memberikan tujuan antara lain :

- 1) Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
- 5) Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Noor (2013 : 251) faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor pemuas (*motivation factor*) yang merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

- 2) Faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Adapun yang dikualifikasikan ke dalam faktor ini adalah kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari *supervise tekhnik* dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan

d. Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2011 : 116) indikator motivasi kerja adalah :

1. Intrinsik yaitu indikator motivasi seseorang yang ada dalam diri seseorang :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah halal atau haram dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut : adanya penghargaan terhadap prestasi,

adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

2. Ekstrinsik juga tidak kalah peranannya dalam motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktornya adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. *Supervise* yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan, sehingga dengan supervisi yang baik membuat motivasi karyawan bekerja dengan baik.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka yang berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin sangat penting baik bagi individu (tenaga kerja) yang bersangkutan maupun organisasi. Karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pribadi seseorang. Hal ini disebabkan manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Untuk itu sangat logis apabila peningkatan disiplin sumber daya manusia harus selalu diupayakan untuk mencapai produktivitas organisasi sesuai yang diharapkan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu *preventif* dan *korektif*. Dalam pelaksanaan disiplin untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko (2001) menyatakan, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Defenisi tentang disiplin menurut Hasibuan (2005) sebagai berikut :

“Kedisiplinan adalah kesadaran (sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan memenuhi untuk mengarsipkan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesediaan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis

maupun tidak. Seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari beberapa pengertian di atas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Dari uraian di atas yang dimaksud dari beberapa pengertian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari disiplin tersebut, maka dapat ditarik beberapa indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jasa kerja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja dan tidak mencuri-curi waktu.
2. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan baik, atau terpaksa.
3. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dan bagaimana sikap dalam bekerja.

Disiplin petugas dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Menurut

Hasibuan (2005) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin petugas yaitu : tujuan dan kemampuan, tealadan kemampuan, balas jasa, keadilan pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor itu pasti berpengaruh terhadap penerapan disiplin dalam organisasi.

Mengacu pada Dessler (2008) "*Discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate a rule or procedure has been violated*". Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Perilaku disiplin pegawai merupakan suatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja menurut Handoko (2001) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu :

1. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*)

Disiplin preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dan diantara para karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut di atas, untuk mengukur tingkatan disiplin antara lain adalah :

- a) Kehadiran/absensi pegawai dan kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja
- b) Kepatuhan pegawai mengikuti apel pagi dan siang
- c) Kepatuhan pegawai pada perintah atau instruksi dari atasan.
- d) Kepatuhan pegawai pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
- e) Berpakaian seragam pada saat jam kerja dan menggunakan atribut dan tanda-tanda pengenal instansi sesuai ketentuan yang berlaku
- f) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
- g) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh peraturan yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat diketahui faktor yang perlu diperhatikan agar kedisiplinan tumbuh dan terpelihara dengan baik dalam organisasi adalah :

- a. Kesadaran, pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya akan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik
- b. Keteladanan, sikap dan tingkah laku pimpinan yang dapat menjadi contoh bagi pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penegakan kedisiplinan

- c. Penegakkan peraturan, kedisiplinan akan menjadi suatu yang dipatuhi bilamana terdapat komitmen yang tinggi untuk menegakkan peraturan secara konsisten dan tidak pandang bulu. Kaitannya dalam hal ini perlu kiranya pengkomunikasian standar organisasional.

Dengan demikian tujuan kedisiplinan dalam bekerja secara umum adalah untuk memotivasi para pegawai/karyawan agar tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat juga dinyatakan bahwa kedisiplinan berfungsi sebagai salah satu usaha untuk memperbaiki mental dan moral para pegawai pada suatu organisasi, sehingga tercipta rasa saling menghormati dan membangun rasa keterkaitan antara pegawai dan pemimpin.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai akan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya. Sikap dan tingkah laku dimaksud lahir dari diri sendiri maupun sesuatu keadaan yang diadopsi dari sikap dan tingkah laku pemimpin. Dengan demikian peraturan sangatlah penting dalam memberikan bimbingan bagi setiap pegawai dan kepatuhan akan peraturan yang telah ditetapkan akan menghasilkan kinerja atau prestasi yang diharapkan. Melalui kedisiplinan pula timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Dari banyak pendapat para ahli banyak manfaat yang diperoleh dari kedisiplinan yang dilaksanakan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Drs.T.Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2015:99), yaitu kegunaan disiplin kerja adalah :

- a) Perbaiki disiplin kerja

- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Penyimpangan proses staffing
- g) Ketidak akuratan informasional
- h) Kesalahan deskripsi pekerjaan
- i) Kesempatan kerja yang adil
- j) Tantangan eksternal

Dan tentunya disiplin kerja sangat diperlukan dalam menghasilkan produktivitas yang baik bagi setiap pegawai yang ada di perusahaan.

Dalam suatu organisasai, atasan yang bertugas untuk mengawasi, atau mengepalai bawahan, secara sistematis melakukan penilaian disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Tujuan dari penilaian disiplin kerja menurut Tohardi (2012 : 349-351):

- 1) Keputusan yang berhubungan dengan kompensasi
 - a. Keputusan yang berhubungan dengan staffing
 - b. Melakukan penilaian terhadap proses rekrutmen, seleksi.
- 2) *Development objectives*, yang terdiri dari :
 - a. Memberikan umpan balik pada pegawai yang bersangkutan.
 - b. Memberikan arah pada pegawai mengenai disiplin yang harus dicapai di masa yang akan datang.
 - c. Mengidentifikasi kebutuhan *training* dan *development* bagi pegawai yang dinilai tersebut.

Menurut Michael Armstrong; yang dialih bahasakan oleh Henry Simamora (2012; 175), Tujuan dari penilaian disiplin kerja yaitu :

- 1) Membantu memperbaiki disiplin dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- 2) Mengenal pegawai yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau dimasa yang akan datang.
- 3) Membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat disiplin dengan tingkat gaji.

Bila disimpulkan , maka sebenarnya tujuan penilaian disiplin kerja adalah “ Untuk tujuan evaluasi (melihat disiplin kerja masa lalu), dan untuk tujuan pengembangan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan motivasi dari pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja dimasa yang akan datang”.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan dasar yang harus dimiliki . Karena disiplin kerja akan mempengaruhi hasil yang dicapai dalam setiap tugas yang dilaksanakan. Apabila berbicara mengenai disiplin kerja tentunya tak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Prasetya (2012 : 41), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan masing-masing poin di atas adalah, sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari apapun yang dibuat pimpinannya. Pemimpin yang menegakkan disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan para karyawan untuk melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

Malayu.P.Hasibuan (2005 : 194) menyatakan ada beberapa hal yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Keteladanan Pimpinan

- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasan dari masing-masing poin di atas adalah, sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Keteladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa

perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku,

moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan waskat ini atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Waskat bukan saja hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan kerja karyawan saja, tetapi harus berusaha mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Karena dengan sistem-sistem yang baik maka akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja dari karyawan.

Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan yang aktif antara atasan dengan bawahan ini maka terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas

kepada semua karyawan. Sanksi hukuman jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin banyak.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Dan dari poin-poin di atas tersebut tentunya akan sangat memberikan manfaat yang optimal untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga hasil kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja perlu dipaparkan dalam penelitian ini, mengingat sebenarnya indikator merupakan dasar dalam menentukan apakah variabel yang diteliti mempunyai nilai-nilai yang absolut atau tidak, nilai yang bisa dipertanggung jawabkan dalam konteks ilmu dan praktiknya.

Menurut Malayu. P. Hasibuan (2015 : 194), adapun indikator disiplin kerja :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Gouzaly Saydam (2015 : 291), sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari poin-poin di atas maka dapat disimpulkan jika banyak indikator kedisiplinan yang sangat diperlukan dalam mendorong kedisiplinan dari para

karyawan, yang semuanya diperlukan agar perusahaan dapat mencapai hasil yang maksimal.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik di dalam perusahaan yang dilakukan seorang pemimpin dari memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akhirnya memberikan peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Dilihat dari teori yang ada kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ini dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawita dan Hubeis (2007 : 155-156), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor konseptual (situasional). Sehingga dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan secara teori mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih mendukung terhadap penelitian ini pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja telah diteliti oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Dzikrillah (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)., yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pabrik Gula Kebun Agung Malang.

Sehingga dengan adanya faktor teori yang mendukung dan adanya penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya semakin adanya peningkatan kepemimpinan yang baik di dalam perusahaan akan memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Motivasi karyawan sebagai faktor pendorong seorang karyawan dalam berprestasi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh teori yang melandasinya. Teori yang mendukung pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja adalah berdasarkan menurut Uha (2013: 2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal yaitu kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan faktor eksternal yaitu peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, persaingan, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, kondisi pasar. Sehingga motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan faktor internal yang ada dalam karyawan itu sendiri.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian eko prasetyo, dkk (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.

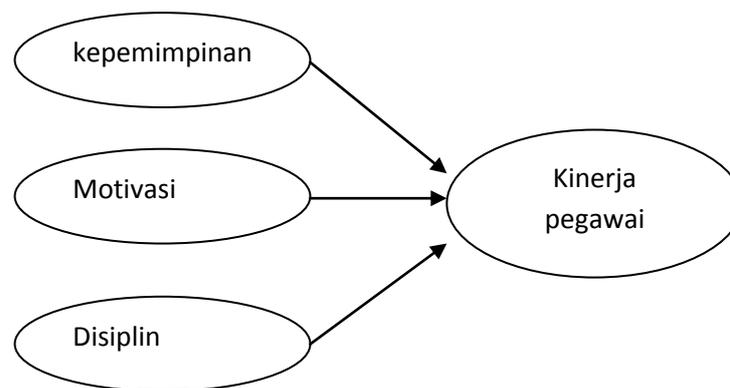
Sehingga dengan adanya faktor teori yang mendukung dan adanya penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan dilandasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor system dimana yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi. Sehingga pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan didukung oleh teori.

Keterkaitan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh penelitian terdahulu yaitu M. Harlie (2012) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya.

Sehingga dengan adanya faktor teori yang mendukung dan adanya penelitian yang telah dilakukan maka pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, artinya semakin baik disiplin di dalam perusahaan maka akan memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009 : 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian dengan menggunakan asosiatif. Menurut Sugiyono (2009:55) penelitian dengan menggunakan metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian, sampel penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian angket. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.

B. Defenisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses pengarahan dari pimpinan kepada bawahan untuk mengikuti apa yang diharapkan guna mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai persepsi para karyawan terhadap kepemimpinan yang dilaksanakan atasan untuk mencapai tujuan institusi, sesuai dengan baik, kewajiban dan tanggung jawab dan peraturan-peraturan yang berlaku.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu potensi atau dorongan yang menjadi dasar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai dorongan yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

3. Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah seseorang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dapat juga diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai pencapaian hasil kerja sehingga terwujud pencapaian target yang diinginkan.

Tabel 3.1
Operasional Varibel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan (Variabel XI)	1. Iklim 2. Penghargaan ide 3. Menghitungkan perasaan bawahan 4. Perhatian kepada kenyamanan kerja pada bawahan 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan	Skala likert
2.	Motivasi (Variabel X2)	1. Keinginan untuk hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 4. Keinginan untuk berkuasa	Skala likert
3.	Disiplin (Variabel X3)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Skala likert
4	Kinerja	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif Kecakapan Mental 4. Sikap 5. Disiplin	Skala likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	BULAN / TAHUN															
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penulisan proposal	■	■	■	■												
2	Seminar proposal					■											
3	Perbaikan setelah seminar proposal					■	■	■	■								
4	Pengajuan surat riset									■	■	■	■				
5	Pelaksanaan riset									■	■	■	■				
6	Bimbingan													■	■	■	■
7	Sidang tesis															■	■
8	Perbaikan sidang tesis																■

D. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan latar belakang dan rumusan serta klarifikasi obyek yang diteliti dapat diklarifikasikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini berdasarkan fakta di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengolahan angket. Hal ini karena data didapat dan diolah

langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang penulis peroleh dari buku-buku dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan tesis ini.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2009 : 159) mengatakan bahwa populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap lingkungan yang luas, dengan semua subjek penelitian dan simpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian tersebut. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah 35 orang.

2. Sampel

Arikunto (2009:159) mengatakan bahwa penelitian sampel adalah penelitian yang dilakukan hanya terhadap sebahagian saja atau wakil dari populasi, akan tetapi hasil penelitiannya bagi semua subjek tergantung sebagai populasi. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang dengan 35 orang.

F. Uji Instumen Data

Suatu instrumen disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Menurut Sugiono (2012:363) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek

penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012:199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan staf sebanyak 35 orang yang dijadikan sampel penelitian.
- b. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur Situmorang dan Lufti, (2011:79). Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2012:172). Instrumen penelitian (kuesioner) diberikan pada responden awal yang berjumlah 30 orang di luar sampel.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Tabel. 3.3
Validitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	51.83	19.264	.801	.865
b	51.80	19.106	.701	.868
c	51.69	20.045	.593	.874
d	51.66	18.879	.680	.869
e	52.20	20.988	.375	.883
f	52.03	20.617	.417	.882
g	51.37	20.358	.443	.881
h	51.80	20.165	.387	.886
i	51.83	19.264	.801	.865
j	51.80	19.106	.701	.868
k	51.77	19.534	.739	.868
l	51.77	20.123	.460	.880
m	52.20	20.988	.375	.883
n	52.03	20.617	.417	.882

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.3 dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* bahwa semua item pernyataan sudah diatas r_{tabel} (0,334) dengan signifikan 0,05 dan N=35. Maka dari itu dapat dikatan bahwa semua item telah valid.

Tabel 3.4
Validitas Kepemimpinan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	53.60	34.365	.583	.930
b	53.49	33.669	.551	.932
c	53.49	33.081	.799	.923
d	53.46	32.079	.793	.923
e	53.63	32.534	.832	.922
f	53.66	33.291	.835	.923
g	53.60	33.541	.787	.924
h	53.63	33.299	.658	.928
i	53.09	35.963	.370	.936
j	53.43	32.958	.767	.924
k	53.60	33.541	.787	.924
l	53.63	33.299	.658	.928
m	53.09	35.963	.370	.936
n	53.43	32.958	.767	.924

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.4 dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* bahwa semua item pernyataan sudah diatas r_{tabel} (0,334) dengan signifikan 0,05 dan N=35. Maka dari itu dapat dikatan bahwa semua item telah valid.

Tabel 3.5
Validitas Motivasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	67.63	55.358	.515	.915
b	67.69	56.398	.442	.916
c	67.86	52.361	.683	.910
d	67.83	50.029	.798	.906
e	67.71	53.504	.691	.910
f	67.66	57.526	.372	.918
g	67.71	56.916	.513	.915
h	67.57	56.605	.526	.915
i	67.66	49.703	.809	.906
j	67.20	55.106	.656	.912
k	67.63	55.358	.515	.915
l	67.69	56.398	.442	.916
m	67.86	52.361	.683	.910
n	67.83	50.029	.798	.906
o	67.71	53.504	.691	.910
p	67.66	57.526	.372	.918
q	67.71	56.916	.513	.915
r	67.57	56.605	.526	.915

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.5 dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* bahwa semua item pernyataan sudah diatas r_{tabel} (0,334) dengan signifikan 0,05 dan N=35. Maka dari itu dapat dikatan bahwa semua item telah valid.

Tabel 3.6
Validitas Kedisiplinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a	28.23	10.417	.447	.860
b	28.09	9.904	.465	.861
c	28.09	9.492	.709	.833
d	28.09	8.610	.712	.831
e	28.14	9.773	.610	.843
f	28.20	9.929	.640	.842
g	28.17	9.087	.788	.823
h	28.20	9.400	.546	.853

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.6 dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* bahwa semua item pernyataan sudah diatas r_{tabel} (0,334) dengan signifikan 0,05 dan N=35. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semua item telah valid.

Maka dengan demikian data dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja telah lolos uji validitas. Dan variabel terikat yaitu kinerja juga telah lolos uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti, (2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al,2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

Tabel.3.7

Reliability kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	14

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.7 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 60 maka dengan demikian data yang ada telah reliabel.

Tabel.3.8

Reliability kepemimpinan

(X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	14

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.8 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 60 maka dengan demikian data yang ada telah reliabel.

Tabel 3.9**Reliability Motivasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	18

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.9 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 60 maka dengan demikian data yang ada telah reliabel.

Tabel 3.10**Reliability Kedisiplinan (X3)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.10 dapat dilihat kolom *cronbach's alpha* sudah diatas 60 maka dengan demikian data yang ada telah reliabel.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiyono,(2012:86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.11

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

Sumber: Sugiyono (2012:86)

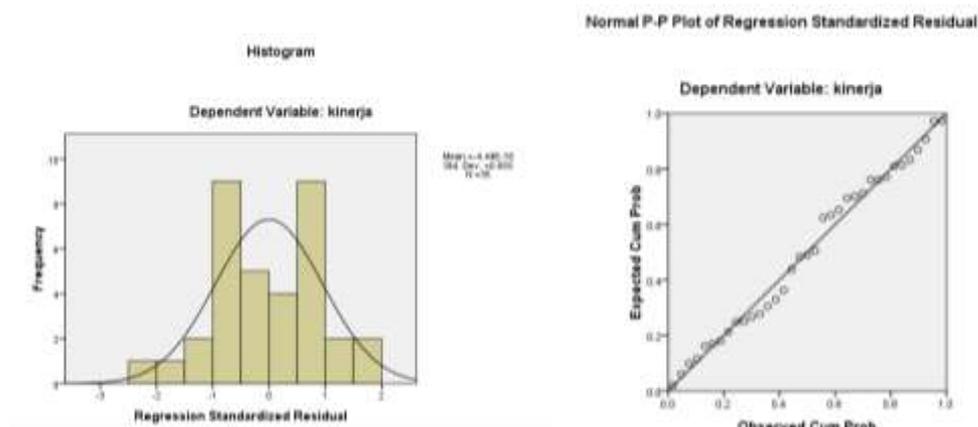
I. Uji Persyaratan Regresi/Asumsi klasik

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memilih asumsi klasik,antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot Gozhali (2015:111).

Gambar 3.1 Histogram dan Normal P-P Plot



2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya Ghazali (2015:111).

Tabel 3.12**VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
kepemimpinan	.379	2.639
motivasi	.802	1.247
disiplin_kerja	.434	2.302

a. Dependent Variable: kinerja

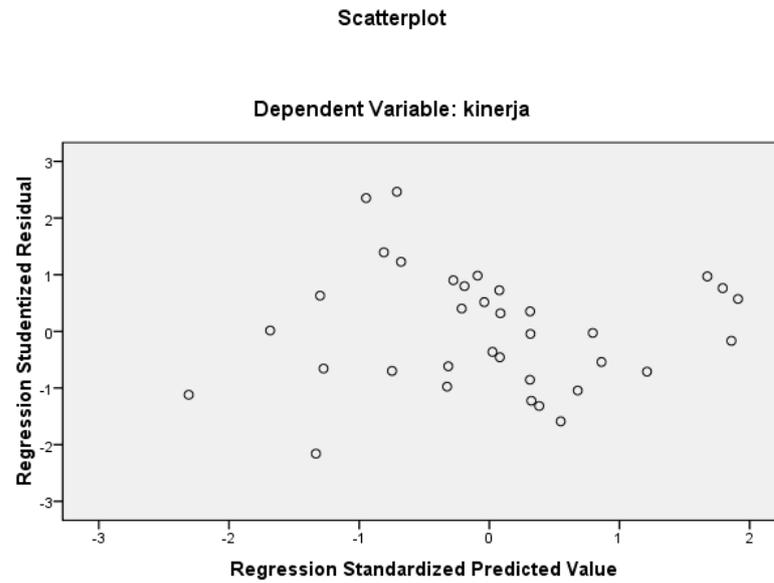
Sumber diolah 2018

Dari tabel 3.12 dapat dilihat bahwa kolom VIF nilainya di bawah 10 dan kolom tolerance diatas 10. Maka dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikoleneritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot dan uji Glesjer (Ghozali 2005).

Gambar 3.2



Tabel 3.13

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.489	2.724		2.382	.024
	kepemimpinan	.008	.061	.035	.126	.901
	Motivasi	-.030	.034	-.169	-.881	.385
	disiplin_kerja	-.085	.101	-.219	-.840	.408

a. Dependent Variable: AbsUi

Sumber diolah 2018

Pada tabel 3.13 terlihat variabel indenpenden yang bernilai kepemimpinan = 0,901, motivasi = 0,385, dan kedisiplinan kerja = 0,408 dengan probalitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5 %). Maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, hal ini konsisten dengan hasil uji scatter plots.

J. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Regresi linier berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh anatara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen

X₁, X₂, X₃ = kepemimpinan, Motivasi , Kedisiplinan.

β₁, β₂, β₃ = Parameter koefisien masing – masing variabel

a = konstanta

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho : H₁= 0, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : H_1 \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012:244) , uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (diterima)

Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (ditolak).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

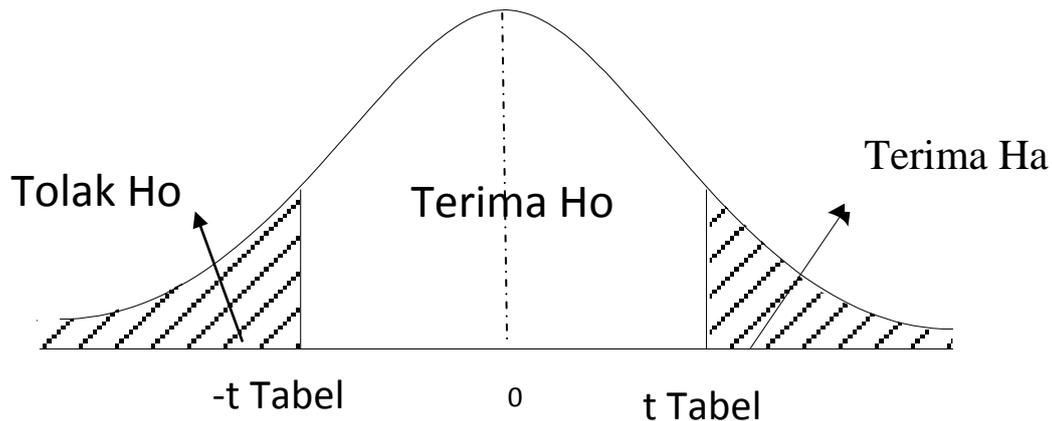
Rumus Uji t adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2012:244)

keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.3

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Deskriptif

a. Deskriptif Responden Penelitian

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 35 pegawai yang di jadikan responden diperoleh karakteristik jenis usia sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31-35tahun	2	5.7	5.7	5.7
36-40tahun	2	5.7	5.7	11.4
41-45tahun	1	2.9	2.9	14.3
46-50tahun	8	22.9	22.9	37.1
51 tahun lebih	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018

Dilihat dari tabel 4.1 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 5,7 % atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia antara 31-35 tahun, dan sebesar 5,7% atau sebanyak 2 orang adalah responden berusia antara 36 – 40 tahun, dan sebesar 29,1% atau sebanyak 1 orang adalah responden berusia antara 41 – 45 tahun dan sebesar 22,9 % atau sebanyak 8 orang adalah responden berusia antara 41 – 45 tahun dan sebesar 62,9% atau sebanyak 22 orang adalah responden diatas 51 tahun.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki - laki	20	57.1	57.1	57.1
perempuan	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Dilihat dari tabel 4.2 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 57,1% atau sebanyak 20 orang terdiri dari responden laki - laki dan 42,9% atau sebanyak 15 orang terdiri dari responden perempuan.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	13	37.1	37.1	37.1
s1	21	60.0	60.0	97.1
s2	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa 37,1% atau sebanyak 13 orang terdiri dari responden berpendidikan SMU dan sebesar 60% atau sebanyak 21 orang terdiri dari responden berpendidikan S1 dan sebesar 2,9% atau sebanyak 1 orang berpendidikan S2.

Tabel 4.4
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4s/d7ahun	1	2.9	2.9	2.9
	8s/d11 tahun	5	14.3	14.3	17.1
	12s/d15 tahun	1	2.9	2.9	20.0
	16s/d20 tahun	1	2.9	2.9	22.9
	21 tahun lebih	27	77.1	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : diolah tahun 2018

Dilihat dari tabel 4.4 bahwa pada responden penelitian menunjukkan bahwa sebesar 2,9 % atau sebanyak 1 orang adalah responden yang lama bekerjanya 4 s/d 7 tahun, dan sebesar 14,3 % atau sebanyak 5 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 8 s/d 11 tahun dan sebesar 2,9 % atau sebanyak 1 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 12 s/d 15 tahun dan sebesar 2,9 % atau sebanyak 1 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 16 s/d 20 tahun dan sebesar 77,1 % atau sebanyak 27 orang adalah responden yang memiliki lama kerja antara 21 tahun lebih,

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3).

a. Deskriptif Variabel kinerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive frekuensi* pada SPSS 20.00.

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	SangatTidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
a. pemimpin mempercayai saya					6	1,7	23	65,7	6	17,1	35
b. Rahasia pekerjaan dapat saya emban					7	20,0	17	48,6	11	31,4	35
c. Saya merasa ide yang saya berikan dapat membantu pekerjaan					4	11,4	23	65,7	8	22,9	35
d. Pemimpin dalam aktivitasnya membutuhkan saran dari bawahannya					6	17,1	18	51,4	11	31,4	35
e. Komunikasi dengan pemimpin berjalan dengan baik.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
f. Kerjasama disetiap pegawai sinergi.					6	17,1	25	71,4	4	11,4	35
g. Ruang kerja difasilitasi alat pendingin ruangan.					5	14,3	25	71,4	5	14,3	35
h. Penataan ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja.					8	22,9	20	57,1	7	20,0	35
i. Saya merasa pemimpin memperhatikan kesejahteraan bawahannya.					1	2,9	15	42,9	19	54,3	35
j. Kelengkapan perlengkapan kerja saya yang ada sudah membuat kerja lancar.					4	11,4	21	60,0	10	28,6	35
k. Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.					5	14,3	25	71,4	5	14,3	35
l. Keamanan lingkungan kerja saya sudah cukup terjamin.					8	22,9	20	57,1	7	20,0	35
m. Hubungan baik dengan atasan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					1	2,9	15	42,9	19	54,3	35
n. Perhatian atasan tentang pekerjaan yang saya kerjakan dapat memperlancar kerja.					4	11,4	21	60,0	10	28,6	35
Total					72	190.4	290	828.5	128	365.7	-
Sampel	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	-

Sumber : diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diatas terlihat pada setiap kolom frekuensi bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan kurang setuju sebesar 72 dan nilai penjumlahan dari pernyataan setuju sebesar 290 dan nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju sebesar 128 . Maka dengan demikian rata-rata kebanyakan responden menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskriptif Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Sangat Tidak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Sa mpe l
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
a. Honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya.			1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	35
b. Honor yang saya terima tepat waktu.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
c. Tambahan penghasilan dapat membantu penghasilan.			3	8,6	6	17,1	21	60,0	5	14,3	35
d. Dengan bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan hidup.			3	8,6	8	22,9	16	45,7	8	22,9	35
e. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya.			1	2,9	6	17,1	22	62,9	6	17,1	35
f. Pekerjaan saya menantang.			1	2,9	2	5,7	28	80,0	4	11,4	35
g. Jenjang karir menjanjikan.					5	14,3	27	77,1	3	8,6	35
h. Jabatan dapat diraih.			1	2,9			29	82,9	5	14,3	35
i. Ruang memadai untuk bekerja			3	8,6	5	14,3	16	45,7	11	31,4	35
j. Suasana lingkungan kerja jauh dari keributan.					1	2,9	17	48,6	17	48,6	35
k. Tambahan penghasilan sudah memadai.			1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	35
l. Pemotongan honor sangat berpengaruh.					7	20,0	22	62,9	6	17,1	35
m. Atasan memberi kesempatan dalam penyampaian ide-ide yang berguna dalam menyelesaikan pekerjaan saya.			3	8,6	6	17,1	21	60,0	5	14,3	35
n. Atasan selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.			3	8,6	8	22,9	16	45,7	8	22,9	35
o. Saya merasa jaminan yang diberikan pemerintah sangat membantu.			1	2,9	6	17,1	22	62,9	6	17,1	35
p. Saya merasa pekerjaan yang diberikan jauh dari resiko.			1	2,9	2	5,7	28	80,0	4	11,4	35
q. Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan tidak sempit.					5	14,3	27	77,1	3	8,6	35
r. Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.			1	2,9			29	82,9	5	14,3	35
Total			23	66.2	82	234.2	409	1168.7	116	331.4	
Sampel	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas terlihat pada setiap kolom frekuensi bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan tidak setuju sebesar 23 dan nilai penjumlahan dari

pernyataan kurang setuju sebanyak 82 orang dan nilai penjumlahan dari pernyataan setuju sebanyak 409 orang dan nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju sebanyak 116 orang. Maka dengan dapat di ketahui bahwa rata-rata responden memberi pernyataan setuju.

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	SangatTi dak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
	a. Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					6	17,1	25	71,4	4	
b. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan akurat.					6	17,1	20	57,1	9	25,7	35
c. 300 menit efektif dalam sehari.					4	11,4	24	68,6	7	20,0	35
d. SOP yang ditargetkan sesuai dengan yang diharapkan.			1	2,9	5	14,3	19	54,3	10	28,6	35
e. Saya dapat menguasai dan memahami peraturan.					5	14,3	24	68,6	6	17,1	35
f. Tugas saya sesuai dengan tanggung jawab kerja yang harus diselesaikan.					5	14,3	26	74,3	4	11,4	35
g. Finger print sanagat efektif.			1	2,9	3	8,6	26	74,3	5	14,3	35
h. Pemotongan honor mengurangi tingkat absensi.			1	2,9	6	17,1	21	60,0	7	20,0	35
Total			3	8.7	40	114.2	185	528.6	52	148.5	

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.7 diatas terlihat pada setiap kolom frekuensi bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan tidak setuju sebesar 3 dan nilai penjumlahan dari pernyataan kurang setuju sebanyak 40 dan nilai penjumlahan dari pernyataan setuju sebanyak 185 dan nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju sebanyak 52. Maka dengan dapat di ketahui bahwa rata-rata responden memberi pernyataan setuju.

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pernyataan	SangatTi dak setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Tot al
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
	a. Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					4	11,4	27	77,1	4	
b. Saya profesional dalam bekerja.					5	14,3	24	68,6	6	17,1	35
c. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					2	5,7	26	74,3	7	20,0	35
d. Pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					4	11,4	21	60,0	10	28,6	35
e. Saya paham tentang tujuan pokok dan fungsi dalam mengerjakan tugas.							13	37,1	22	62,9	35
f. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan tupoksi.					9	25,7	17	48,6	2	5,7	35
g. Saya dapat berkeaktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					1	2,9	17	48,6	17	48,6	35
h. Saya dapat memberikan ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaan.			1	2,9	4	11,4	23	65,7	7	20,0	35
i. Saya harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					4	11,4	27	77,1	4	11,4	35
j. Saya mengikuti metode kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.					5	14,3	24	68,6	6	17,1	35
k. Saya harus teliti dan akurat dalam bekerja.					3	8,6	27	77,1	5	14,3	35
l. Saya melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan saya.					5	14,3	23	65,7	7	20,0	35
m. Saya harus bekerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.							13	37,1	22	62,9	35
n. Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerja.					9	25,7	24	68,6	2	5,7	35
Total			1	2,9	55	157.1	306	874.2	121	345.7	-
Sampel	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	-

Sumber : data diolah 2018

Dari tabel 4.8 diatas terlihat pada setiap kolom frekuensi bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan tidak setuju sebesar 1 dan nilai penjumlahan dari pernyataan kurang setuju sebanyak 55 dan nilai penjumlahan dari pernyataan setuju sebanyak 306 dan nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju

sebanyak 121. Maka dengan dapat di ketahui bahwa rata-rata responden memberi pernyataan setuju

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja digunakanlah analisis regresi linier berganda dengan memakai rumus di bawah ini

$$Y = a + B_1 x_1 + B_2 x_2 + B_3 x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- a = constanta
- Y = kinerja
- X1 = kepemimpinan
- X2 = motivasi
- X3 = disiplin kerja
- B1 = koefisien variabel x1
- B2 = koefisien variabel x2
- B3 = koefisien variabel x3
- ε = variabel pengganggu (variabel eror)

berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan sofwer SPSS

20.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
	Kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
	Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
	disiplin_kerja	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : diolah 2018

Pada tabel 4.9 diperoleh hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 9.147 + 0,250 X_1 + 0,242 X_2 + 0,463 X_3$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi, konstanta di dapat mempunyai nilai sebesar 9.147 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM tersebut sebesar 9.147.
2. Dari hasil regresi, di dapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,250 dan bertanda positif yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja karyawan
3. Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,242 dan bertanda positif yang artinya apabila motivasi baik maka kinerja juga akan baik

4. Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,463 dan bertanda positif yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Uji hipotesis

1) Uji t (parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini di dapatkan sebesar 1. 674 dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak

Tabel 4.10

Uji t

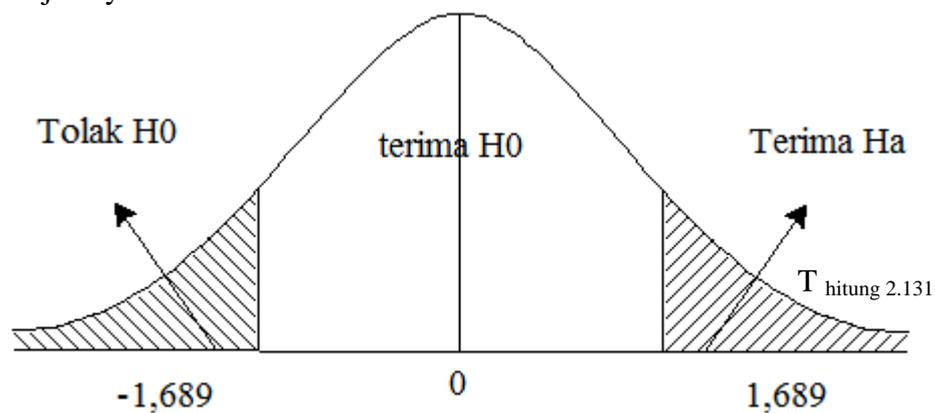
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.147	5.242		1.745	.091
Kepemimpinan	.250	.118	.326	2.131	.041
Motivasi	.242	.064	.395	3.758	.001
disiplin_kerja	.463	.195	.339	2.373	.024

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah 2018

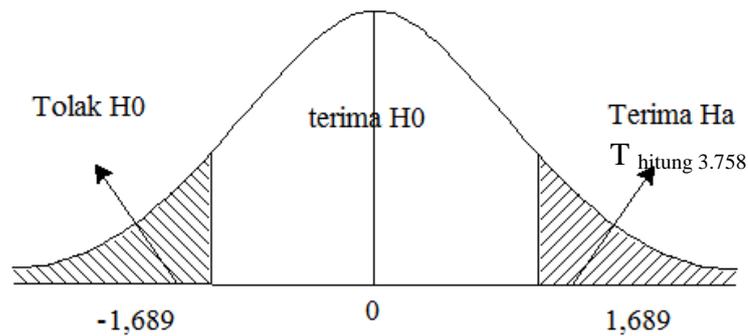
Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Pada gambar 4.3 Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2.131 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1.689) atau nilai sig 0,041 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak dan H_a di terima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kayawan.



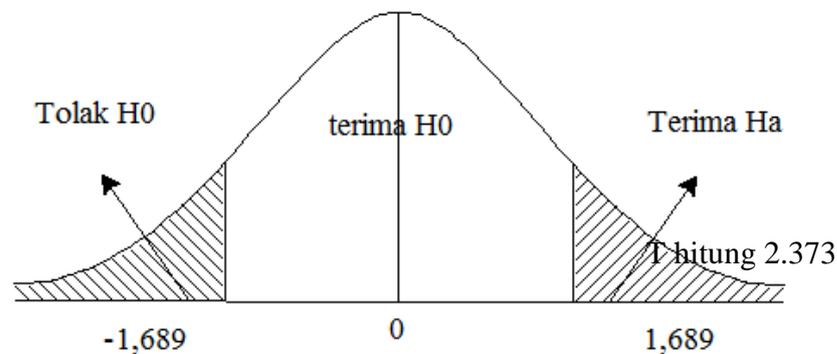
Gambar 4.1 Kriteria Penarikan Keputusan Kepemimpinan

- b) Pada gambar 4.4 Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,758 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (1.689) atau nilai sig 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak dan H_a di terima untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 4.2 Kriteria Penarikan Keputusan Motivasi

c) Pada gambar 4.5 Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin sebesar 2.373 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} atau nilai sig 0,024 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah di peroleh maka H_0 di tolak dan H_a diterima untuk variabel disiplin, dengan demikian secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3 Kriteria Penarikan Keputusan Disiplin Kerja

Hasil diatas menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel disiplin (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.699	2.627

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi, kepemimpinan

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat di lihat pada kolom adjusted R square sebesar 0,699 atau setara 69,9%. Yang dimana artinya sumbangsih variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di koperasi sebesar 69,9% dan sisanya 30,1% (100% - 69,9% = 30,1%) di jelaskan oleh variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM sebesar 25 %. Dengan demikian apabila kepemimpinan membaik di maka kinerja juga akan membaik. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu atau kurang setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya memperbaiki sistem kepemimpinan yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang. Baik itu dalam menjaga komunikasi kepada bawahan atau lainnya.

Dengan demikian Penelitian ini mendukung Penelitian Dzikrillah (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian bahwa H_0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang sebesar 24,2%. Dengan demikian apabila motivasi membaik maka kinerja juga akan membaik di Dinas Koperasi dan UKM. Penelitian ini membuktikan bahwa ada beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Karena melihat butir pernyataan yang peneliti sampaikan adalah butir pernyataan yang positif yang dimana seharusnya para karyawan menjawab dengan pernyataan setuju atau sangat setuju, akan tetapi dari hasil angket yang di kembalikan kepada peneliti ada beberapa responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju di beberapa butir pernyataan. Maka dengan demikian ada baiknya pimpinan memperbaiki motivasi yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang. Baik itu dengan cara menaikkan honor karyawan atau yang lainnya. Karena di butir item pernyataan honor yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan saya masih ada yang menjawab tidak setuju.

Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian eko prasetyo, dkk (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang yang artinya apabila motivasi semakin membaik maka kinerja juga akan semakin membaik.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM sebesar 46,3 %. Dengan demikian artinya semakin baik kedisiplinan di Dinas Koperasi dan UKM maka semakin baik juga kinerja di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.

Maka dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian M. Harlie (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Setdakab Aceh Barat Daya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang.

B. Saran

1. Kepemimpinan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Deli Serdang harus lebih ditingkatkan lagi agar meningkatnya kinerja karyawan di dinas tersebut. Salah satu hal yang perlu diperhatikan pimpinan adalah menjaga komunikasi terhadap bawahannya.
2. Motivasi di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Deli Serdang harus lebih di tingkatkan lagi agar meningkatnya kinerja karyawan di dinas tersebut hal yang perlu di tingkatkan dari motivasi adalah kenaikan honor karyawan di dinas tersebut.

3. Kedisiplinan di Dinas Koperasi dan UMKM harus di jaga pimpinan agar kinerja karyawan meningkat di dinas tersebut. Adapun bentuk kedisiplinan yang harus di jaga adalah agar tetap berjalanannya SOP yang sudah diadakan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Deli Serdang.
4. Bagi pihak – pihak yang ingin memperbaiki kinerja yang sesuai dengan variabel yang peneliti teliti ataupun bagi pihak – pihak yang ingin menjadikan tesis ini menjadi referensi maka tesis ini diperbolehkan untuk dijadikan refrensi ataupun bahan rujukan untuk memperbaiki kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, Jakarta : PT.Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi, 2009. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Dharma Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Garry 2008. *Human Resource Management*, Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Gouzali Saydam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mikro. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T 2008, **Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)**, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Miftah, Toha, 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, Any, 2013, *Management Event*, Bandung : Alfabeta.

- Prasetyo, Asmaun, 2012. *Desain Pembelajaran Berbasis Pendidikan Karakter*, Ar-Ruzz Media. Yogyakarta Asmaun, Prasetyo. 2012.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2011. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha. Ilmu.
- Sule. 2010. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.
- Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Timple, A.Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Uha Nawawi Ismail.2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Kencana Prenadamedia Grup.Jakarta.
- Veitzal Rivai,Deddy Mulyadi, 2010. *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi,2008. *Motivasi, Pemasalahan dalam Manajemen*, Ed.1 Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

M. harlie (2012) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. E journal JURNAL aplikasi manajemen | VOLUME 10 | NOMOR 4 | DESEMBER 2012

Eko Prastyo , Leonardo Budi Hasiolan ,Moh. Mukeri Warso (2016) pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jebara. *E-journal Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016*

Dzikrillah Rizqi Amalia Bambang Swasto Heru Susilo (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (*Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang*) *e- journal Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 36 No. 1 Juli 2016*