

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT – KANTOR PUSAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA	: HADI KURNIA
NPM	2105160227
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

MEMUTUSKAN

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji

Pengujian

IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.

Pembianbng

APPROXIMATELY 1000

Ketone

Sekretaris

C. Prof. Dr. B. ...

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

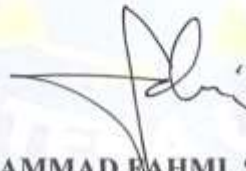
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : HADI KURNIA
N.P.M : 2105160227
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH KEDESIPLINAN KERJA, KOMITMEN, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT – KANTOR PUSAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir

Medan, Juli 2025

Pembimbing Tugas Akhir



Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



SMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Asisten Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Asisten Dekan Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Hadi Kurnia
NPM : 2105160227
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Judul buat dlm bentuk kurva terbelik - Tambah Fenomena di Bank Sumut.	15/6/25	f
Bab 2	- Banyak kutipan belum masuk Daftar Pustaka - Perbaiki penulisan nama yang salah.	16/6/25	f
Bab 3	- Perbaiki Standar penulisan metode penelitian - Jumlah sampel salah, hitung kembali.	23/6/25	f
Bab 4	- Cek kembali pembahasan apakah sampel 82 atau 88.	23/6/25	f
Bab 5	- Tambahkan saran.	23/6/25	f
Daftar Pustaka	- Masukkan referensi kutipan dalam Daftar Pustaka.	23/6/25	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut Sidang Skripsi	14/7/25	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



IASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Hadi Kurnia
NPM : 2105160227
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut-Kantor Pusat

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2025

Saya yang menyatakan



Hadi Kurnia

ABSTRAK
PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT – KANTOR PUSAT

HADI KURNIA

Email: hadikurnia621@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut–Kantor Pusat Medan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut – Kantor Pusat Medan. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 88 karyawan PT. Bank Sumut–Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan pernyataan seperti kuesioner/angket serta teknik analisis data menggunakan program Software Statistical Application for Sosial Science (SPSS) yaitu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT
PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT – KANTOR PUSAT

HADI KURNIA

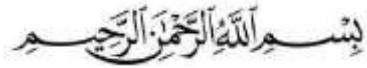
Email: hadikurnia621@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muktar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238.

The purpose of this research is to analyse the influence of Work Discipline, Employee Commitment, and Leadership on Employee Performance at PT. North Sumatra Bank–Medan Head Office. The approach used is a quantitative approach. The population in this study is the employees of PT. Bank North Sumatra - Medan Head Office. This research sample used the slovin formula so that 88 employees of PT. North Sumatra Bank–Medan Head Office. Data collection techniques using statements such as questionnaires/survey as well as data analysis techniques using the Software Statistical Application for Social Science (SPSS) program such as classical assumption tests, multiple linear regression, t tests, F tests, and determination coefficients. The results of this research prove that work discipline has a significant effect on employee performance, employee commitment does not have a significant effect on employee performance, leadership has a significant effect on employee performance.

Keyword: Work discipline, employee commitment, leadership, employee performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Proposal ini dibuat untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terpenuhinya tugas akhir ini, maka penulis membuat judul penelitian dengan judul **"Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sumut"**.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih membutuhkan kritik dan saran, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada orang tua penulis, Bapak Nurodin dan Alm. Ibu Sofiatun tercinta yang telah memberikan kasih dan sayangnnya kepada penulis berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, motivasi dan doa yang tulus, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Muhammad Fahmi, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
8. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
9. Mutia Wirdha Adhelya Putri, yang telah menjadi bagian dalam proses pembuatan tugas akhir penulis dan banyak berkontribusi baik tenaga maupun waktu.
10. Teman-teman seperjuangan saya Ray, Abdillah, Alwi, Nanda, Dapa yang selalu memberi dukungan selama proses pembuatan tugas akhir ini, semoga kalian sukses dan sehat selalu.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali do'a. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat

bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT
senantiasa melindungi kita semua, Amin Allahuma Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2025

Penulis

HADI KURNIA

NPM : 2105160227

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
10.1	La
tar Belakang Masalah	1
10.2	Id
entifikasi Masalah	9
10.3	Ba
tasan Masalah	10
10.4	R
umusan Masalah	10
10.5	Tu
juan Penelitian	10
10.6	M
anfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Kedisiplinan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja	17
2.1.2.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	20
2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	21
2.1.3 Komitmen.....	22

2.1.3.1 Pengertian Komitmen.....	22
2.1.3.2 Jenis-Jenis Komitmen	24

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	25
2.1.3.4 Indikator Komitmen	26
2.1.4 Kepemimpinan	27
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan	27
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	31
2.1.4.4 Indikator Kepemimpinan.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
2.4 Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.7 Uji Hipotesis	54
3.8 Koefisien Determinan (R^2).....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	56
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden.....	56
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden.....	57
4.1.4 Model Regresi	65
4.2 Pembahasan Temuan Penelitian	74
4.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut.....	74

4.2.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut	75
---	----

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut	76
4.2.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut	77
BAB 5 PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uraian Tabel Kinerja Laba/Rugi Perusahaan	5
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja dengan KPI.....	5
Tabel 1.3 KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)	6
Tabel 1.4 Prasurvei Kedisiplinan Kerja.....	7
Tabel 1.5 Prasurvei Komitmen Karyawan.....	7
Tabel 1.6 Prasurvei Kepemimpinan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.2 Indikator Kedisiplinan Kerja	41
Tabel 3.3 Indikator Komitmen.....	42
Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan	42
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan dan Divisi PT. Bank Sumut	45
Tabel 3.7 Instrument Skala Likert	46
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja	48
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja.....	48
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan.....	49
Tabel 3.11 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	49
Tabel 3.12 Uji Realibilitas Variabel Kinerja	50
Tabel 3.13 Uji Realibilitas Variabel Kedisiplinan Kerja.....	51
Tabel 3.14 Uji Realibilitas Variabel Komitmen Karyawan.....	51
Tabel 3.15 Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Skor Angket Kinerja karyawan (Y).....	59
Tabel 4.4 Skor Angket Kedisiplinan Kerja (X1)	60
Tabel 4.5 Skor Angket Komitmen Karyawan (X2).....	62
Tabel 4.6 Skor Angket Kepemimpinan (X3).....	64

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolienaritas	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji t (Uji Parsial)	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, baik secara individu maupun dalam kelompok, dan menjadi salah satu faktor utama yang mendorong kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan diharuskan mampu bersaing agar dapat bertahan dalam kompetisi. Salah satu strategi untuk bersaing adalah dengan memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Permasalahan terkait sumber daya manusia menjadi tantangan besar bagi manajemen, karena kesuksesan manajemen sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi dengan efektif, maka perusahaan pun akan berjalan dengan lancar. Dengan kata lain, keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja adalah kegiatan yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021). Karyawan adalah aset penting untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan, oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, tanggap, dan memiliki kemampuan yang cukup dalam menjalankan tugasnya (Sancoko Dwi Putra et al., 2015).

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Nugraha, 2022). Karyawan yang kinerjanya memenuhi standar atau bahkan melebihi ekspektasi dapat menerima penghargaan, sementara mereka yang belum mencapai standar yang ditetapkan bisa diberikan konsekuensi (Wahyono, 2018).

Masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait kinerja karyawan menurut pengukuran kinerja adalah belum optimalnya kinerja yang dihasilkan, yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, komitmen, dan kepemimpinan yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan Kantor pusat PT. Bank Sumut Medan. Sebagai contoh, arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan masih kurang jelas, serta tidak adanya umpan balik yang spesifik, sehingga tujuan atau penyelesaian pekerjaan tidak dapat tercapai.

Selanjutnya yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja, kedisiplin kerja merupakan suatu cara atau sarana bagi organisasi untuk menjaga kelangsungannya. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan akan mematuhi semua aturan yang berlaku, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Ery Teguh Prasetyo, 2023). Masalah kedisiplinan kerja yang dihadapi perusahaan kantor pusat PT. Bank Sumut menurut

pengukuran kedisiplinan kerja adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu kerja secara efisien, yang berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengerjaan yang terburu-buru, dan meningkatnya tingkat kesalahan yang mengarah pada hasil yang tidak sesuai dengan rencana. Masalah lainnya terlihat dari penggunaan waktu istirahat karyawan, di mana kesadaran karyawan dalam memanfaatkan jam istirahat belum optimal, bahkan sering kali tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin karyawan dalam perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat bagi perusahaan, karena dengan adanya disiplin yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik (Sutianingsih, 2023).

Selanjutnya yang menjadi faktor kinerja karyawan adalah komitmen karyawan, Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan merasa terikat dengan organisasi dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut, serta siap mengabdikan demi kepentingan organisasi (Tumigolung et al., 2019). Masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait komitmen karyawan berdasarkan faktor integritasnya adalah kurang mampu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, belum bisa mencapai target yang telah ditentukan, dan beberapa karyawan sering melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugasnya, karyawan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Farla et al., 2019).

Selanjutnya yang menjadi faktor kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, memberikan teladan, dan memberi dorongan kepada orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi serta membawa manfaat bagi kesejahteraan umat manusia (Jamaludin, 2017). Masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait kepemimpinan berdasarkan model kepemimpinan adalah pemimpin belum optimal saat melakukan kerja sama kepada karyawan dan tidak menjaga hubungan baik kepada karyawannya. Kepemimpinan adalah faktor yang penting bagi suatu organisasi. Peran pemimpin dalam memengaruhi bawahannya memerlukan pola kepemimpinan yang efektif, yang harus diterapkan dalam organisasi untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih optimal (Kaltum, 2020).

Penilaian kinerja perusahaan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaan tersebut telah tercapai. PT. Bank Sumut merupakan sebuah lembaga perbankan yang beroperasi di Indonesia, terutama di kawasan Sumatera Utara. Bank ini menawarkan berbagai produk dan layanan perbankan, seperti tabungan, pinjaman, dan layanan keuangan lainnya untuk baik nasabah individu maupun korporasi. Sebagai bank daerah, Bank Sumut memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian lokal serta pengembangan wilayah, dengan memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh Sumatera Utara. Penilaian kinerja di PT. Bank SUMUT masih mengandalkan metode pengukuran konvensional, yang berfokus pada aspek keuangan seperti laporan laba-rugi, arus kas, dan sejenisnya (Nelly, 2009).

Tabel 1.1 Uraian Tabel Kinerja Laba/Rugi Perusahaan

Tahun	Pendapatan	Beban	Laba
2020	3.049.938	1.153.254	514.627
2021	3.083.607	971.019	613.502
2022	3.283.629	785.016	700.718
2023	3.463.885	981.604	740.075
2024	3.623.209	1.133.912	740.720

Sumber: <https://www.banksumut.co.id>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 pendapatan perusahaan mengalami peningkatan yang tidak diikuti dengan keuntungan perusahaan mengalami penurunan, begitu juga untuk tahun 2021 sampai tahun 2024 keuntungan perusahaan mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT. Bank SUMUT selama 2020 sampai tahun 2024 mengalami kenaikan secara bertahap maka penilaian kinerja perusahaan PT. Bank Sumut dianggap baik dan sehat.

Saat ini sistem pengukuran kinerja di Bank SUMUT dilakukan hanya dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja tradisional yang umumnya digunakan oleh manajemen tradisional untuk melakukan pengukuran kinerja.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja dengan KPI

Indeks	Keterangan	Target KPI
5	Istimewa	125%
4	Sangat Baik	100%
3	Baik	75%
2	Cukup Baik	50%
1	Kurang	25%

Sumber: PT. Bank Sumut

Pada Tabel 1.2 diatas menunjukkan untuk mencapai Indeks 5 maka pegawai harus mencapai target sekitar 125%. Ketika pegawai mencapai indeks 4 seharusnya target pegawai tersebut sudah di katakan tercapai tetapi belum bisa dikatakan maksimal jadi karena pegawai ingin mendapatkan KPI (Key Performance Indicator). yang sempurna maka mereka ingin mencapai target 125% tersebut. Tetapi masih banyak pegawai yang belum bisa mencapai target, dimana masih terdapat pegawai yang berada di bawah indeks 4. Hal ini terlihat dari KPI (Key Performance Indikator) Pegawai.

Tabel 1.3 KPI (Key Performance Indicator)

Jumlah Karyawan	Indeks	Targer KPI
5	5	125%
14	4	100%
15	3	75%
6	2	50%
0	1	25%

Sumber: PT. Bank Sumut

Pada Tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa masih adanya pegawai yang berada di bawah indeks 4 yang membuktikan bahwa masih ada pegawai yang tidak mendapat target. Dalam mencapai target atasan hanya memberikan waktu yang singkat contohnya seperti kredit, dimana target NPL (*Non Performing Loan*) harus dibawah 5%, tetapi masih terdapat NPL (*Non Performing Loan*) diatas 5% dimana persentase kreditnya dikatakan buruk. Maka pegawai harus menagih nasabah yang menunggak kredit dan pegawai diharuskan menurunkan persentase kredit dibawah 5% dalam waktu dua minggu maka dapat mempengaruhi KPI mereka.

Tabel 1. 4 Prasurvei Kedisiplinan Kerja**Hasil Prasurvei Kedisiplinan Kerja Kantor Pusat PT. Bank Sumut**

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah anda hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan?	17	42,5%	23	57,5%	40
Apakah anda selalu pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan?	30	75%	10	25%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut sebanyak 23 orang dengan frekuensi 57,5% tidak hadir ditempat bekerja dengan tepat waktu tetapi 30 karyawan dengan frekuensi 75% pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 5 Prasurvei Komitmen Karyawan**Hasil Prasurvei Komitmen Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sumut**

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah komitmen karyawan terhadap perusahaan mempengaruhi karyawan lain?	15	37,5	25	62,5%	40
Apakah masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan anda?	17	42,5%	23	57,5%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa komitmen karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan sebanyak

25 orang dengan frekuensi 62,5% berpendapat bahwa komitmen karyawan tidak mempengaruhi karyawan lain dan beberapa karyawan sebanyak 23 orang dengan frekuensi 57,5% berpendapat bahwa masalah perusahaan tidak menjadi masalah karyawan.

Tabel 1. 6 Prasurvei Kepemimpinan
Hasil Prasurvei Kepemimpinan Kantor Pusat PT. Bank Sumut

Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
Apakah pemimpin kantor memiliki hubungan baik dengan karyawan?	16	40%	24	60%	40
Apakah pemimpin kantor memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya?	20	50%	20	50%	40

Sumber: (Hasil Kuesioner, 2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut masih tergolong rendah, adanya beberapa karyawan sebanyak 24 orang dengan frekuensi 60% tidak memiliki hubungan baik dengan pemimpin perusahaan dan beberapa karyawan sebanyak 20 orang dengan frekuensi 50% memiliki pemimpin yang tidak mencontohkan perilaku yang baik terhadap bawahannya.

PT. Bank Sumut merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan berbentuk Perseroan Terbatas yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik melalui inovasi layanan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan, perusahaan ini harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, dan kepemimpinan yang baik. Dengan visi

dan misi untuk menjadi penyedia jasa keuangan terdepan, PT. Bank Sumut bertekad untuk menjadi pilihan utama dalam membangun perekonomian di daerahnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas. Maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah berdasarkan penilaian kinerja dengan KPI masih belum optimalnya kinerja yang dihasilkan, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum mencapai target yang dapat berpengaruh pada KPI mereka.
2. Kedisiplinan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah dimana beberapa karyawan tidak hadir di kantor dengan tepat waktu.
3. Komitmen karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah dimana beberapa karyawan tidak memiliki komitmen dalam bekerja dan beberapa karyawan tidak ingin berkontribusi terhadap masalah di perusahaan tersebut.

4. Kepemimpinan karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan masih tergolong rendah dimana beberapa pemimpin perusahaan tidak memiliki hubungan baik dan tidak mencontohkan perilaku yang baik terhadap karyawan atau bawahannya.

1.3 Batasan Masalah

Hanya empat variabel yang dimasukkan dalam penelitian pada karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat dan Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, Kepemimpinan sebagai variabel bebas.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat digunakan sehubungan dengan permasalahan yang telah dijelaskan, antara lain:

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut?
2. Apakah komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut?
4. Apakah kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.
4. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap hipotesis terkait kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
 - b. Berpotensi memperluas pemahaman tentang kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memajukan ilmu manajemen dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi untuk memperluas pemahaman dan menyediakan lebih banyak bahan referensi untuk penelitian ilmiah mendatang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Suatu kinerja dianggap baik dan memuaskan jika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara sistematis guna mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut (Fahmi, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya (Lestary & Harmon, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jika kinerja karyawan buruk, maka hasil yang diperoleh akan buruk dan dapat berdampak negatif pada pencapaian perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, seperti pengelolaan administrasi, pemrosesan sistem, pengelolaan bahan, dan tugas lainnya yang dilakukan oleh

karyawan untuk mendukung perusahaan mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Wahyono, 2018).

Kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil terbaik dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan yang dapat mendorong perkembangan perusahaan menuju kemajuan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja ini diukur dari segi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Seolaiman, 2007) tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (to reward past performance).
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang keryawan dapat ditingkatkan (to motivate future performance improvement).

Tujuan penilaian kinerja menurut Alwi (2011) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation. Kriteria bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.

Informasi atau data yang diperoleh dari proses evaluasi kinerja karyawan dijadikan acuan utama.

2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.

Informasi yang diperoleh dari proses penilaian kinerja karyawan menjadi dasar atau acuan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Seperti penempatan, promosi, rotasi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Informasi yang diperoleh dari proses penilaian kinerja karyawan dipakai untuk menilai seberapa efektif dan tepat sistem seleksi karyawan yang telah diterapkan oleh organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Suharto & Cahyono, 2015) berikut ini merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Keahlian, karakter dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan, yaitu tingkat pemahaman dan penerimaan orang terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Motivasi karyawan dimana hal ini merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan intensitas dan kemauan dalam bekerja.

Suharto & Cahyono (2015) menyatakan berikut ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja:

1. Variabel Individu

Terdiri dari usia, pendidikan, pengalaman, keadaan jasmani, karakter, semangat, jenis kelamin.

2. Variabel Situasional

Variabel situasional terdiri dari dua faktor, antara lain:

- a. Sosial dan organisasi termasuk: prosedur, pelatihan serta pengalaman, gaji dan lingkungan kerja maupun sosial.
- b. Fisik dan pekerjaan, termasuk: cara kerja, kondisi kerja, peralatan kerja, pengaturan tempat kerja, kebisingan, pencahayaan serta suhu.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah dapat meningkatkan kualitas keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan, mulai dari peningkatan upah dan gaji, promosi, ataupun pemutusan hubungan kerja. Salah satu dari tujuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah untuk memaksimalkan kontribusi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan adalah merujuk kepada (Jeffrey & Soleman, 2017) diantaranya:

1. Rentang waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 Lamanya atau cepatnya waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adalah sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan.
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Ketepatan atau kesesuaian waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adalah sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan yang memenuhi dimensi waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

3. Karyawan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat untuk keseragaman dalam beraktivitas, karyawan yang mentaati dan tunduk pada peraturan yang berlaku adalah wujud kedisiplinan karyawan.

Sedangkan menurut (Setiawan, 2014) dalam pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut, antara lain:

1. Ketepatan penyelesaian tugas mencakup pengelolaan waktu kerja serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.
2. kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.1.2 Kedisiplinan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Sinambela & Lestari, 2021).

Disiplin mencerminkan sikap patuh dan rasa hormat karyawan terhadap aturan serta kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Jika aturan-aturan tersebut sering dilanggar atau diabaikan, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan adanya disiplin kerja yang baik (Fahmi, 2022).

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) Kedisiplinan kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan, sehingga mereka dengan sukarela bekerja sama dengan rekan-rekan kerja lainnya dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan padanya (Arda, 2017)

Disiplin kerja adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan, serta dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Lumintang et al., 2022). Kedisiplinan kerja adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dengan cara melaksanakan, menghormati, dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap patuh dan tanggung jawab karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan ini berperan dalam meningkatkan kerja sama serta merupakan bagian dari pelatihan untuk membentuk sikap dan perilaku yang lebih baik di lingkungan kerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kedisiplinan Kerja

Tujuan kedisiplinan karyawan adalah untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya (Ponco et al., 2021).

Dapat kita ketahui bahwasannya menurut (Nursyifa et al., 2023) manfaat disiplin dalam sebuah perusahaan yaitu:

1. Mengembangkan rasa empati kepada orang lain, tujuan dari disiplin adalah untuk mengembangkan pribadi yang berbelas kasih dan peka terhadap perasaan oranglain.
2. Mengembangkan empati dan rasa tanggung jawab, meningkatkan kepedulian, integritas, dan keterampilan memecahkan masalah adalah tujuan dari disiplin.
3. Menanamkan sopan santun dan keterampilan manajemen waktu, menggunakan disiplin sebagai panduan dapat membantu mereka menyelesaikan tugas secepat mungkin.
4. Menumbuhkan ketenangan, tujuan disiplin adalah menjaga segala sesuatu ditempat kerja agar tetap tertata dengan baik.
5. Meningkatkan kepercayaan diri, disiplin berusaha untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang ketika mereka bekerja.
6. Mendorong kemandirian dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat. Tujuan dari disiplin adalah untuk membentuk karakter seseorang sehingga mereka lebih mandiri dan mampu merasa nyaman di tempat kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja meliputi kesejahteraan karyawan, ancaman, contoh yang diberikan oleh teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

1. Kesejahteraan karyawan, untuk menegakkan kedisiplinan ancaman saja tidaklah cukup, hal tersebut perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, yang berarti upah yang diterima harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak.
2. Ancaman, untuk meningkatkan kedisiplinan, diperlukan ketegasan terhadap individu yang melakukan pelanggaran. Ini menunjukkan bahwa ancaman saja tidak cukup untuk memperbaiki disiplin. Namun, jika ancaman atau tindakan tegas diterapkan bersama dengan peningkatan kesejahteraan, maka kedisiplinan kerja diharapkan dapat lebih berhasil.
3. Teladan pimpinan, untuk menegakkan kedisiplinan dengan lebih efektif, sebenarnya diperlukan contoh yang baik dari pemimpin. Teladan yang diberikan oleh pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar dalam memperkuat kedisiplinan, karena pemimpin berfungsi sebagai panutan dan perhatian utama bagi bawahannya.
4. Ketegasan, dengan meningkatkan kesejahteraan, memberikan ancaman, dan hukuman yang bersifat ketegasan, kita dapat berharap kedisiplinan karyawan akan meningkat.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan, kedisiplinan juga harus dapat mendukung tujuan perusahaan, sehingga kedisiplinan yang diterapkan harus disesuaikan dengan kemampuan para karyawan.

Menurut (Tanjung, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian 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 para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari teori (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014) adalah sebagai berikut::

- a) Kehadiran tepat waktu.
- b) Taat terhadap peraturan kerja.
- c) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sedangkan menurut (Veithzal Rivai, 2010) mengungkapkan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator, antara lain:

a) Kehadiran

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

b) Ketaatan pada peraturan kerja

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

c) Ketaatan pada standar kerja

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

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

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

e) Bekerja etis

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

2.1.3 Komitmen

2.1.3.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi adalah kesepakatan bersama yang dibuat oleh seluruh anggota organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai

bersama di masa depan (Muis et al., 2018). Belum sepenuhnya memahami makna komitmen secara mendalam, pemahaman ini sebenarnya sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga operasional perusahaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan (Putra, 2020). Sedangkan, menurut (Rangkuti, 2016) komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Kusuma, 2024) komitmen karyawan adalah sikap atau perilaku di mana karyawan memilih untuk tetap berada di organisasi. Mereka yang komitmen akan memperlihatkan kesetiaan mereka, merasa bangga dengan organisasi tempat mereka bekerja, bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan sepenuhnya mendukung nilai-nilai serta tujuan yang dianut oleh organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah komitmen karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung

dan loyal terhadap organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa bangga, setia, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Komitmen

Jenis-jenis komitmen menurut (Dunham, 2001) terbagi atas tiga komponen, yaitu:

- a) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan efektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b) Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c) Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi.

Menurut (Sopiah, 2010), terdapat tiga jenis komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Berkesinambungan (Continuance Commitment)

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam menjalankan kehidupan organisasi serta menciptakan individu yang rela berkorban dan berinvestasi untuk organisasi.

2. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*)

Komitmen anggota terhadap organisasi muncul akibat adanya hubungan sosial dengan sesama anggota dalam organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan meyakini bahwa norma-norma yang diterapkan oleh organisasi adalah norma-norma yang memberikan manfaat.

3. Komitmen Terkontrol (*control commitment*)

Komitmen anggota terhadap norma-norma organisasi yang mengarahkan perilaku ke arah yang diinginkan. Norma-norma yang diterapkan oleh organisasi sesuai dan dapat mendukung terciptanya perilaku yang diinginkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut (Sopiah, 2010) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (Sopiah, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Allen & Meyer dalam (Sianipar & Haryanti, 2014), menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Individu

Terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan durasi seseorang bekerja di suatu organisasi. Sementara itu, variabel disposisional mencakup aspek kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, serta persepsi individu tentang kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik Organisasi

Beberapa hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi meliputi struktur organisasi, rancangan kebijakan dalam organisasi, serta cara dalam menyosialisasikan kebijakan tersebut.

3. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi meliputi kepuasan dan motivasi anggota selama berada dalam organisasi, peran mereka di dalamnya, serta hubungan antara anggota organisasi dengan atasan atau pemimpinnya.

2.1.3.4 Indikator Komitmen

Indikator Komitmen karyawan dalam Busro (2018: 86) dalam jurnal (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2023) menyatakan bahwa:

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment), meliputi:

- a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b) loyalitas terhadap organisasi
 - c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment), meliputi:
- a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment), meliputi:
- a) Kemauan bekerja.
 - b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada beberapa Indikator Komitmen Organisasi menurut (Kaswan, 2015), di antaranya:

- 1. Adanya kerelaan
- 2. Menyatukan aktivitas
- 3. Memahami kebutuhan organisasi
- 4. Memiliki kebutuhan organisasi

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (Ghonyah & Masurip, 2011). Peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, maka dibutuhkan suatu pola

kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional pada pekerjaannya (Sinambela & Lestari, 2021).

Sedangkan menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi.

Kepemimpinan adalah sebuah seni yang sangat special dimiliki seseorang. Untuk melaksanakannya diperlukan visi yang besar dari seseorang yang menjadi pemimpin (Marpuang, 2014). Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah faktor krusial dalam pengembangan organisasi, di mana seorang pemimpin memiliki peran dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut (Wayan Suwendra, 2014) beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Kritik yang muncul adalah bahwa pendekatan ini tidak efektif dalam jangka panjang.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pimpinan, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan-keputusan yang paling populer/disukai tidak selalu merupakan keputusan yang terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis, sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau nondirective. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada

anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya consensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa pembentukan consensus banyak membuang waktu dan hanya berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama organisasi.

4. Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibahas. Pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi tertentu diminimumkan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki focus yang terlampau sempit, dan seringkali berfokus pada perhatian yang keliru.

5. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (fluid) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi manajer dalam segala kondisi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok). Pakar

manajemen Mary Parker Follet menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan variabel-variabel kritis yang saling berhubunga dan berinteraksi. Pernyataannya ini dikenal dengan istilah hukum situasi (law of the situation).

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Syamsir Torang, 2011) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

a. Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, dikatakan pemimpin karena ada bawahan (yang dipimpin). Artinya terdapat hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin.

b. Pelimpahan wewenang dan pengambilan keputusan

Pelimpahan wewenang tidak dimaksudkan menyerahkan kekuasaan tetapi lebih ke arah membantu pemimpin dalam tugas kesehariannya. Sebagai manusia biasa seorang pemimpin juga memiliki keterbatasan.

c. Pengendalian

Ketaatan dan kepatuhan bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu indikator keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan bawahanya. Seorang pemimpin tidak akan mungkin bekerja sendiri, pastinya memiliki bawahan yang harus diatur dan dikendalikan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Diri Sendiri

Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.

2. Ciri atasan

Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinan manajer.

3. Ciri bawahan

Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer. Latar belakang pendidikan bawahan sangat menentukan pula cara manajer menentukan gaya kepemimpinannya.

4. Persyaratan tugas

Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

5. Iklim organisasi dan perilaku

Ini akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok serta gaya kepemimpinan yang dipilih.

2.1.4.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak profesional. Menurut (Wahjosumidjo, 1991) terdapat beberapa indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Bersifat adil

2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Sebagai katalisator
5. Menciptakan rasa aman
6. Sebagai wakil organisasi
7. Sumber inspirasi
8. Bersikap menghargai

Sedangkan menurut Tohardi (2010) dalam jurnal (Perkasa et al., 2023) yang menjadi indikator kepemimpinan adalah

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, ide, dan perasaan antara pemimpin dan anggota tim.

2. Pengarahan

Pengarahan adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan bimbingan, atau petunjuk kepada anggota tim untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Memotivasi

Memotivasi adalah upaya seorang pemimpin dalam mendorong, menginspirasi, dan membangkitkan semangat kerja para anggota tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pendahuluan merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk menemukan persamaan kemudian memunculkan konsep-konsep baru untuk diteliti

lebih lanjut. Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan orisinalitas penelitian dan membantu penempatannya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Eka Putri et al., 2022)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai	1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Motivasi (X4) 5. Komitmen (X5) 6. Kepemimpinan (X6)	Kinerja Karyawan (Y)		secara keseluruhan variable yaitu kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.
2	(Ery Teguh Prasetyo, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin

No	Nama	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Metode Analisis	Hasil Penelitian
						kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	(Shalikhah, 2018)	Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta	1. Insentif (X1) 2. Komitmen Karyawan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		Insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Yogyakarta.
4	(Kaltum, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)		Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2023) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh (Shalikhah, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Juniyar Sri Tiyanti et al., 2021) Hasil dari hubungan antara variabel komitmen karyawan didapatkan dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan terlaksananya komitmen maka tujuan akan lebih mudah tercapai serta arah organisasi akan jelas.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan oleh (Kaltum, 2020) ditemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja karyawan.

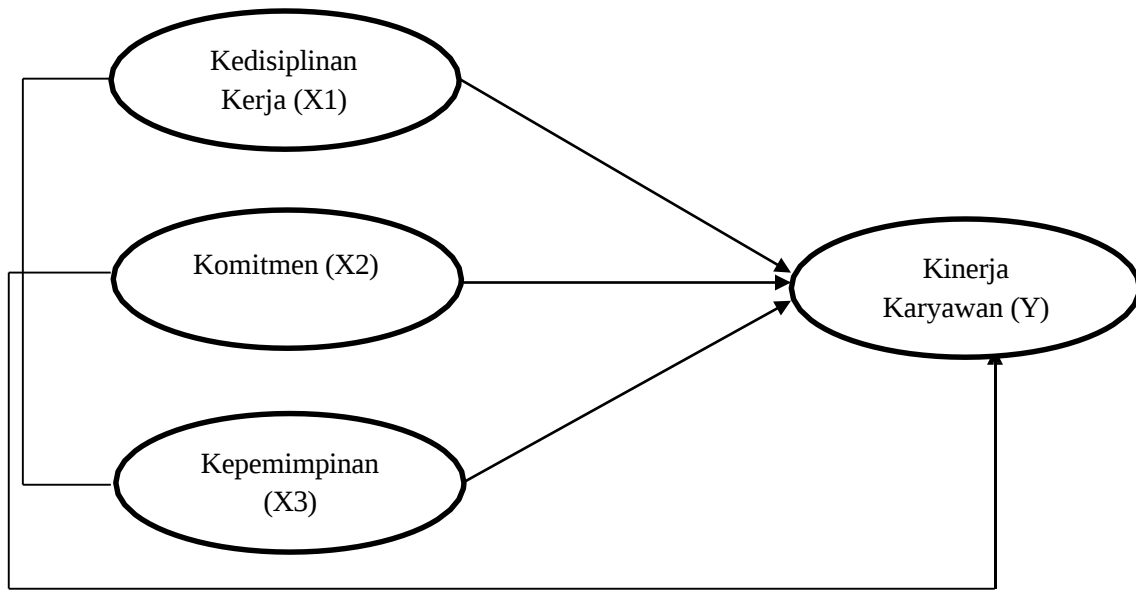
Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2019) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang sangat baik untuk memimpin sebuah perusahaan, dengan mencari karyawan yang berkompeten dalam bidang pekerjaan yang sudah ditetapkan dan memberikan kompensasi yang

memadai secara bertahap pada karyawan yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan oleh (Masyaili & Pagala, 2024) ditemukan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Eka Putri et al., 2022) secara keseluruhan variabel yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang baik akan didukung oleh sumber daya manusia yang andal, disiplin kerja yang baik, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang berjalan dengan lancar antara setiap bagian perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan.

H2: Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan.

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan.

H4: Kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis telah memilih jenis penelitian tertentu untuk melakukan penelitiannya. Jenis penelitian yang termasuk dalam penelitian berdasarkan metode yang digunakan ialah penelitian kuantitatif didasarkan pada isu-isu yang disajikan dalam studi ini. Data numerik atau nominal, yang biasanya digunakan dalam penelitian survei atau jajak pendapat, terkait dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui sebab dan akibat serta hubungan antara variabel independen dan dependen. Tujuan analisis asosiatif adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel dipengaruhi oleh faktor lain atau bagaimana variabel tersebut terkait atau memengaruhi variabel lain (Anshori & Iswati, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk tentang cara mengukur suatu variabel atau memudahkan pemahaman dalam membahas suatu penelitian. Sesuai dengan judul penelitian, terdapat empat variabel yang akan diteliti. Berdasarkan hipotesis yang akan diuji, variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar

yang ditetapkan perusahaan. Kinerja ini diukur dari segi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1	Ketepatan penyelesaian tugas (Pengelolaan waktu kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan)
2	Kesesuaian jam kerja
3	Tingkat Kehadiran

Sumber: (Setiawan 2014:147)

3.2.2 Kedisiplinan Kerja (X1)

Kedisiplinan kerja adalah sikap patuh dan tanggung jawab karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel 3.2

Indikator Kedisiplinan Kerja

NO	Indikator Kedisiplinan Kerja (X1)
1.	Kehadiran tepat waktu
2.	Taat terhadap peraturan kerja
3.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sumber : (Lestari et al., 2020)

3.2.3 Komitmen Karyawan (X2)

Komitmen karyawan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dan loyal terhadap organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa bangga, setia, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.3
Indikator Komitmen Karyawan

NO	Indikator Komitmen (X2)
1.	Adanya kerelaan
2.	Menyatukan aktivitas
3.	Memahami kebutuhan organisasi
4.	Memiliki kebutuhan organisasi

Sumber: (Kaswan, 2015)

3.2.4 Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah faktor krusial dalam pengembangan organisasi, di mana seorang pemimpin memiliki peran dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.4
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan (X3)
1	Komunikasi
2	Pengarahan
3	Memotivasi

Sumber: (Tohardi, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2024-2025 di Kantor Pusat PT. Bank Sumut yang beralamat di Jl. Imam Bonjol 18, 20152 Medan, Indonesia. Penelitian ini direncanakan untuk karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut. Adapun waktu penelitian dari Februari 2025 - Juni 2025.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

NO	Proses Penelitian	Bulan																			
		Mar 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan laporan proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penulisan Laporan																				
7	Penyelesaian Laporan																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Abunawas, 2023), populasi diartikan sebagai seluruh elemen dalam penelitian yang mencakup objek dan subjek yang memiliki ciri-ciri serta karakteristik tertentu. Dengan demikian, populasi tidak hanya terdiri dari manusia, tetapi juga mencakup objek, subjek dan elemen lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan kantor pusat PT. Bank Sumut Medan di Jl Imam Bonjol No. 18 dengan total sebanyak 733 Karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh populasi dalam suatu penelitian (Abunawas, 2023). Apabila populasi yang ada terhitung besar dan dikarenakan peneliti tidak memungkinkan dalam mempelajari semua yang terdapat di dalam populasi, misalnya dikarenakan keterbatasan tenaga, waktu dan dana maka peneliti dapat menggunakan suatu sampel yang diambil dari populasi. Yang dipelajari dari sampel maka dapat disimpulkan akan dapat diberlakukan pada populasi. Berdasarkan populasi yang dimiliki maka ukuran sampel minimum dapat diperoleh menggunakan rumus slovin, maka dapat dihitung sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{733}{1 + 733 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{733}{1 + 733 (0.01)}$$

$$n = \frac{733}{1 + 7.33}$$

$$n = \frac{733}{8.33}$$

$$n = 87.9$$

Berdasarkan rumus slovin yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel di dalam penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan PT. Bank Sumut Medan di jalan Imam Bonjol No. 18. Pengambilan sampel digunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan suatu teknik insidental sampling yang merupakan teknik menentukan sampel berdasarkan sebuah kebetulan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sebuah sampel.

Berikut adalah daftar jumlah karyawan dan divisi pada PT. Bank Sumut Medan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Jumlah karyawan dan divisi PT. Bank Sumut

No	Unit Kerja	Jumlah	Sampel
1	Divisi Dana dan Jasa	46	5
2	Divisi Kepatuhan	32	3
3	Divisi Keuangan & Perencanaan	45	5
4	Divisi Kredit	32	3
5	Divisi Manajemen Risiko	30	3
6	Divisi Pengawasan	44	5
7	Divisi Penyelamatan Kredit	65	9
8	Divisi Risiko Kredit	35	6
9	Divisi Ritel	49	6
10	Divisi Sentra Operasional	80	11
11	Divisi Sumber Daya Manusia	36	4
12	Divisi Teknologi Informasi	38	4
13	Divisi Tresuri	26	5
14	Divisi Umum	48	6
15	Sekretariat Perusahaan	60	8
16	UKK APU-PPT	26	1
17	Unit Usaha Syariah	41	4
Total		733	88

Sumber: Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui pemberian kuesioner kepada responden. Peneliti biasanya menggunakan kuesioner tertutup. Skala *Likert*, yang dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar responden setuju dengan pernyataan atau pertanyaan, adalah pendekatan skala yang digunakan. Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5) adalah skor penilaian yang menunjukkan tingkat persetujuan, yang biasanya diwakili oleh pernyataan yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Untuk penilaian mereka, responden diinstruksikan untuk mencentang kotak atau melingkari nomor pilihan ganda pada tabel.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi, 2014)

Kuesioner yang dihasilkan kemudian akan menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk menentukan kelayakannya. Dengan memanfaatkan aplikasi komputer *Statistical Application for Social Science* (SPSS), yang menggabungkan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa baik alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur atau seberapa baik alat ukur tersebut mencapai tujuannya. Semakin akurat instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, semakin baik validitasnya.

Menurut (Juliandi dkk, 2014):

- a. Rumusan statistic untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi antara item instrumen variabel dan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

- b. Kriteria Pengujian validitas

1. Jika probabilitas yang dihitung dan nilai korelasi positif lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05), maka tolak H_0 dan terima H_a .

2. Jika probabilitas yang diestimasi dan nilai korelasi negatif di atas nilai probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05), maka tolak H_a dan terima H_0 .

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,897	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,909	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,847	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,923	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,929	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,899	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,843	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,849	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,869	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 9 pertanyaan yang diajukan mengenai kinerja karyawan kepada responden, 9 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. 1 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,909	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,937	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,928	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,902	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,902	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,905	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,899	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,904	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,926	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,886	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 11	0,748	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 12	0,814	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 12 pertanyaan yang diajukan mengenai kedisiplinan kerja kepada responden, 12 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. 2 Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,939	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,923	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,849	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,836	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,926	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,882	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,906	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,886	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,870	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,794	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 11	0,872	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 12	0,869	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 12 pertanyaan yang diajukan mengenai komitmen karyawan kepada responden, 12 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,839	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,873	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,830	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,915	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,825	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,859	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,900	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,738	0,000 < 0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,809	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari 9 pertanyaan yang diajukan mengenai kepemimpinan kepada responden, 9 pertanyaan dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten alat ukur menghasilkan temuan. Semakin akurat instrumen, semakin kecil pengukurannya. Indeks koreksi dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesalahan

pengukuran. Jika respons seseorang terhadap kuesioner tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi, dkk 2014).

a. Rumusan Statistic untuk pengujian reliabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

R = Reliabilitas instrumen (Cronbach Alpha)

K = Jumlah butir pernyataan atau jumlah soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir pernyataan

σ_1^2 = Varian total

b. Kriteria pengujian reliabilitas

1. Instrumen variabel dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.
2. Instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel (tidak dapat dipercaya) jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) kurang dari 0,6.

Tabel 3.9 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	9

Sumber: IBM Statistic SPSS diolah 2025

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,965 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 3.10 Uji Realibilitas Variabel Kedisiplinan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	12

Sumber: IBM Statistic SPSS diolah 2025

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,975 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 3.11 Uji Realibilitas Variabel Komitmen Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	12

Sumber: IBM Statistic SPSS diolah 2025

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,973 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 3.11 Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	9

Sumber: IBM Statistic SPSS diolah 2025

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,948 > 0,6$. Maka dapat didimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait setiap variabel. Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kepemimpinan merupakan variabel independen yang memiliki dampak simultan dan parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini untuk menjawab pertanyaan penelitian.

(Sinaga et al., 2022) menyatakan bahwa regresi linier berganda adalah model persamaan yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas, yaitu Kedisiplinan Kerja (X_1), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta antara variabel bebas lainnya, yaitu Komitmen Karyawan (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Metode ini menggunakan persamaan regresi untuk memperoleh hasil menurut Ghazali (2018) yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Angka arah koefisien regresi

X_1 = Kedisiplinan Kerja

X_2 = Komitmen

X_3 = Kepemimpinan

ϵ = Standar error

Dalam analisis regresi berganda, terdapat beberapa persyaratan yang perlu dipenuhi, yaitu melalui uji asumsi klasik. Oleh karena itu, peneliti harus memenuhi beberapa uji asumsi klasik agar hasil regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini menurut (Juliandi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Uji Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Jika data mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitarnya, uji ini dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi normal atau tidak.

- a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Jika data mengikuti arah garis diagonal dan meluas darinya.
- c. Model regresi tidak memenuhi kriteria tradisional jika grafik histogram memiliki pola distribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Indri Firsti Zakia, 2022). (Gujarat, 2003), (Santoso, 2000) dan (Arief, 1993) dalam buku (Juliandi et al, 2014) menyatakan bahwa

“uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai kolerasi antar variabel bebas”.

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk menilai ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) yang seharusnya tidak melebihi angka 10. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengamati *Variance Inflasi Factor* VIF, dengan ketentuan sebagai berikut menurut (Ghozali, 2018):

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang serius.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Zahriyah et al., 2021) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Metode grafik yang digunakan dalam uji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat normal probability plot. Menurut (Zahriyah et al., 2021) hasil dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, jika titik-titik sample menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini menurut (Sahir, 2021) adalah:

$H_0 : t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

$H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Dalam mencari besarnya t_{tabel} , apabila menggunakan α 0,05 atau 5% dengan df (n-k) dua sisi maka besarnya t_{tabel} adalah $\alpha/2$ df (n-k) (Indartini & Mutmainah, 2024). Adapun n yang dimaksud yaitu jumlah data dan k yaitu jumlah variabel (bebas+terikat). Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi hasil riset < 0.05 maka H_0 ditolak
2. Jika angka signifikansi hasil riset > 0.05 maka H_0 diterima

3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Sahir, 2021) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana

n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini menurut (Sahir, 2021) adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Ha: Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Menurut (Sahir, 2021) kriteria untuk Uji F:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3.8 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Sahir, 2021) bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi menurut (Sahir, 2021) sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Komitmen Karyawan (X2), 9 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X3), dan 9 pertanyaan untuk Kinerja Karyawan (Y). Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS. Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin dan usia karyawan PT. Bank Sumut – Kantor Pusat Medan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki(1)	57	64.8	64.8	64.8
	Perempuan (2)	31	35.2	35.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin kelamin mayoritas responden dalam penelitian didominasi laki-laki yaitu sebanyak 57 orang.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun (1)	30	34.1	34.1	34.1
	25-30 tahun (2)	20	22.7	22.7	56.8
	30-35 tahun (3)	15	17.0	17.0	73.9
	35-40 tahun (4)	13	14.8	14.8	88.6
	40-50 tahun (5)	10	11.4	11.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik usia karyawan sebanyak 30 karyawan (33,0%) berusia 20-25 tahun, 20 karyawan (20,0%) berusia 25-30 tahun, 15 karyawan (15,0%) berusia 30-35 tahun, 13 karyawan (13,0%) berusia 35-40 tahun, dan 10 karyawan (10,0%) berusia 40-50 tahun.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kedisiplinan Karyawan (X1), Komitmen Karyawan (X2), dan Kepemimpinan (X3). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden berdasarkan angket yang telah disebar oleh penulis.

4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	25,0%	53	60,2%	9	10,2%	4	4,5%	0	0	88	100,0
2	29	33,0%	46	52,3%	7	8,0%	4	4,5%	2	2,3%	88	100,0
3	28	31,8%	48	54,4%	11	12,5%	1	1,1%	0	0	88	100,0
4	29	33,0%	49	55,7%	10	11,4%	0	0	0	0	88	100,0
5	31	35,2%	40	45,5%	14	15,9%	3	3,4%	0	0	88	100,0
6	27	30,7%	51	58,0%	3	3,4%	7	8,0%	0	0	88	100,0
7	40	45,5%	35	39,8%	11	12,5%	0	0	2	2,3%	88	100,0
8	26	29,5%	49	55,7%	10	11,4%	1	1,1%	2	2,3%	88	100,0
9	30	34,1%	33	37,5%	19	21,6%	4	4,5%	2	2,3%	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pengelolaan keuangan bahwa:

1. Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian menjawab setuju yaitu sebesar 60,2%.
2. Jawaban responden seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,3%.
3. Jawaban responden saya selalu mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,4%.
4. Jawaban responden dalam kesesuaian jam kerja, saya merasa cukup dengan lamanya waktu bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,7%.
5. Jawaban responden saya mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,5%.

6. Jawaban responden saya mempunyai banyak waktu dalam kehidupan sosial mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58%.
7. Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,5%.
8. Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55.7%.
9. Jawaban responden saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%.

4.1.3.2 Kedisiplinan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variable Kedisiplinan Kerja (X1) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Skor Angket Kedisiplinan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	35,2%	23	26,1%	29	33,0%	5	5,7%	0	0	88	100,0
2	34	38,6%	28	31,8%	13	14,8%	13	14,8%	0	0	88	100,0
3	30	34,1%	17	19,3%	25	28,4%	16	18,2%	0	0	88	100,0
4	26	29,5%	31	35,2%	20	22,7%	11	12,5%	0	0	88	100,0
5	23	26,1%	28	31,8%	33	37,5%	4	4,6%	0	0	88	100,0
6	33	37,5%	32	36,4%	17	19,3%	6	6,8%	0	0	88	100,0
7	38	43,2%	22	25,0%	15	17,0%	13	14,8%	0	0	88	100,0
8	36	40,9%	22	25,0%	17	19,3%	13	14,8%	0	0	88	100,0
9	33	37,5%	30	34,1%	14	15,9%	11	12,5%	0	0	88	100,0
10	26	29,5%	20	22,7%	27	30,7%	15	17,0%	0	0	88	100,0
11	27	30,7%	35	39,8%	18	20,5%	8	9,1%	0	0	88	100,0
12	26	29,5%	38	43,2%	13	14,8%	11	12,5%	0	0	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kedisiplinan kerja bahwa:

1. Jawaban responden ketepatan dalam kehadiran tepat waktu, saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,2%.
2. Jawaban responden saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38,6%.
3. Jawaban responden saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 34,1%.
4. Jawaban responden dalam taat pada peraturan kerja, saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 35,2%.
5. Jawaban responden saya selalu mematuhi perintah atasan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 37,5%.
6. Jawaban responden saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.
7. Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,2%.
8. Jawaban responden saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40,9%.

9. Jawaban responden saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas lainnya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.
10. Jawaban responden saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 30,7%.
11. Jawaban responden saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,8%.
12. Jawaban responden sebelum bekerja, saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,2%.

4.1.3.3 Komitmen Karyawan

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variable Komitmen Karyawan (X2) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Skor Angket Komitmen Karyawan (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	35,2%	27	30,7%	20	22,7%	10	11,4%	0	0	88	100,0
2	25	28,4%	26	29,5%	28	31,8%	9	10,2%	0	0	88	100,0
3	24	27,3%	29	33,0%	32	36,4%	3	3,4%	0	0	88	100,0
4	23	26,1%	38	43,2%	25	28,4%	2	2,3%	0	0	88	100,0
5	33	37,5%	23	28,4%	21	23,9%	9	10,2%	0	0	88	100,0
6	25	28,4%	36	40,9%	17	19,3%	10	11,4%	0	0	88	100,0
7	20	22,7%	43	48,9%	17	19,3%	8	9,1%	0	0	88	100,0
8	33	37,5%	24	27,3%	16	18,2%	15	17,0%	0	0	88	100,0
9	25	28,4%	24	27,3%	30	34,1%	9	10,2%	0	0	88	100,0

10	29	33,0%	40	45,5%	13	14,8%	6	6,8%	0	0	88	100,0
11	26	29,5%	41	46,6%	13	14,8%	8	9,1%	0	0	88	100,0
12	30	34,1%	39	44,3%	14	15,9%	5	5,7%	0	0	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen karyawan bahwa:

1. Jawaban responden adanya kerelaan, saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35,2%.
2. Jawaban responden saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika dibutuhkan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 31,8%.
3. Jawaban responden saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 36,4%.
4. Jawaban responden dalam menyatukan aktivitas, saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,2%.
5. Jawaban responden saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas lainnya mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 37,5%.
6. Jawaban responden saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,9%.
7. Jawaban responden saya memahami fungsi dan tugas saya sebagai pegawai mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 48,9%.
8. Jawaban responden saya bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37,5%.

9. Jawaban responden saya memahami visi dan misi organisasi tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 34,1%.
10. Jawaban responden saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,5%.
11. Jawaban responden saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada pribadi mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 46,6%.
12. Jawaban responden saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif bagi organisasi mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 44,3%.

4.1.3.4 Kepemimpinan (X3)

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variable Kepemimpinan (X3) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Angket Kepemimpinan (X3)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	34,1%	34	38,6%	18	20,5%	4	4,5%	2	2,3%	88	100,0
2	35	39,8%	34	38,6%	17	19,3%	2	2,3%	0	0	88	100,0
3	26	29,5%	43	48,9%	13	14,8%	6	6,8%	0	0	88	100,0
4	21	23,9%	32	36,4%	27	30,7%	7	8,0%	1	1,1%	88	100,0
5	28	31,8%	39	44,3%	8	9,1%	12	13,6%	1	1,1%	88	100,0
6	29	33,0%	36	40,9%	21	23,9%	0	0	2	2,3%	88	100,0
7	22	25,0%	39	44,3%	17	19,3%	10	11,4%	0	0	88	100,0
8	26	29,5%	49	55,7%	10	11,4%	1	1,1%	2	2,3%	88	100,0
9	30	34,1%	33	37,5%	19	21,6%	4	4,5%	2	2,3%	88	100,0

Sumber: IBM SPSS Statistic diolah (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan bahwa:

1. Jawaban responden dalam komunikasi, saya selalu bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan atau memecahkan masalah menjawab setuju yaitu sebesar 38,6%.
2. Jawaban responden saya selalu kompak dengan rekan kerja menjawab sangat setuju yaitu sebesar 39,8%.
3. Jawaban responden saya berinisiatif dalam mengatasi suatu masalah mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,9%.
4. Jawaban responden dalam pengarahan, pimpinan memberikan instruksi kerja secara tepat dan jelas kepada pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,4%.
5. Jawaban responden pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pemimpin mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,3%.
6. Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,9%.
7. Jawaban responden pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 44,3%.
8. Jawaban responden pimpinan memberikan perhatian pada kelompok yang tidak sukses dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 55,7%.
9. Jawaban responden pimpinan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37,5%.

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

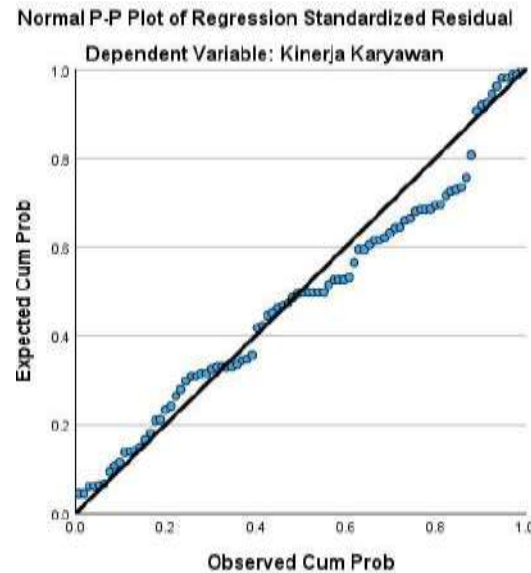
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: IBM SPSS Statistis diolah (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan (Ghozali,2018) :

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang serius.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan Kerja (X1)	.431	2.318
	Komitmen Karyawan (X2)	.291	3.431
	Kepemimpinan (X3)	.310	3.225
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

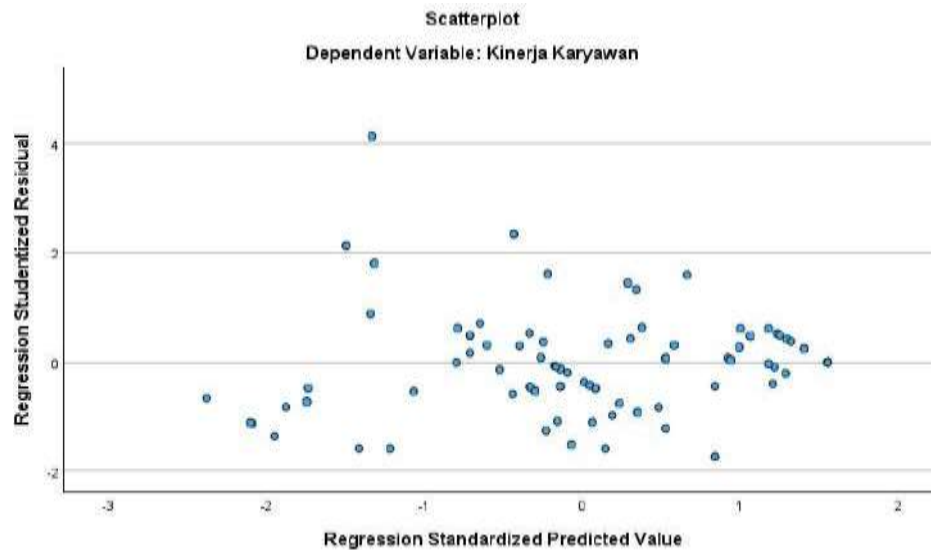
Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 2,318, variabel Komitmen Karyawan (X2) sebesar 3,431 dan variabel Kepemimpinan (X3) juga sebesar 3,225. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0,431, variabel Komitmen Karyawan (X2) sebesar 0,291 dan variabel Kepemimpinan (X3) juga sebesar 0,310. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Metode grafik yang digunakan dalam uji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat normal probability plot. Menurut (Zahriyah et al., 2021) hasil dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, jika titik-titik sample menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.565	2.022		3.741	<,001
Kedisiplinan Kerja (X1)	.181	.054	.290	3.359	.001
Komitmen Karyawan (X2)	.000	.073	.000	.004	.997
Kepemimpinan (X3)	.590	.096	.624	6.118	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = 7,565
2. Kedisiplinan Kerja = 0,181
3. Komitmen Karyawan = 0,000
4. Kepemimpinan = 0,590

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 7,565 + 0,181 + 0,000 + 0,590$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 7,565 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Sumut-Kantor Pusat akan meningkat sebesar 7,565.
2. β_1 sebesar 0,181 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,181 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. β_2 sebesar 0,000 menunjukkan bahwa tidak adanya arah pengaruh yang dialami pada komitmen karyawan oleh kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. β_3 sebesar 0,590 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,590 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut menurut (Sahir, 2021):

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Menurut (Indartini & Mutmainah, 2024) menentukan nilai tabel, apabila menggunakan alpha (α) 0,05 atau 5% dengan $df(n-k)$. Dimana n adalah jumlah data dan k jumlah variabel (bebas+terikat). Maka dapat diperoleh nilai tabel

adalah $df = 88 - 4 = 84$ dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dua arah, hasilnya 1,989. Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi hasil riset < 0.05 maka H_0 ditolak
2. Jika angka signifikansi hasil riset > 0.05 maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.565	2.022		3.741	<,001
Kedisiplinan Kerja (X1)	.181	.054	.290	3.359	.001
Komitmen Karyawan (X2)	.000	.073	.000	.004	.997
Kepemimpinan (X3)	.590	.096	.624	6.118	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

a) Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian secara parsial variabel independent X1 (kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai $t_{hitung} 3,359 > 1,989 t_{tabel}$ dan terlihat pula nilai $sig 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian secara parsial variabel independent X2 (komitmen karyawan) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh

nilai thitung $0,004 < 1,989$ ttab dan terlihat pula nilai sig $0,997 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen Karyawan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian secara parsial variabel independent X3 (kepemimpinan) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thit $6,118 > 1,989$ ttab dan terlihat pula nilai sig $<0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.1.4.4 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas kedisiplinan kerja (X1), komitmen karyawan (X2) dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2259.325	3	753.108	75.495	$<,001^b$
	Residual	837.948	84	9.976		
	Total	3097.273	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan						

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Menurut (Sahir, 2021) kriteria dan hipotesis yang dilakukan dalam pengujian dengan tingkat kepercayaan 5% ini adalah jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Penentuan nilai f_{tabel} menurut (Juliandi, 2014) dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ pada tingkat $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Adapun hasil dari $df_1 = 3$ dan $df_2 = 84$. Maka diperoleh nilai F_{tab} adalah 2,71. Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka didapat pengaruh antara kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini $F_{\text{hit}} 75,495 > F_{\text{tab}} 2,71$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat Medan. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $\text{sig} < 0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat Medan.

4.1.4.5 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.720	3.15841
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: IBM SPSS Statistic (2025)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,854 atau 85,4% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan adalah tinggi. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,729 yang berarti 72,9% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3.15841 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut

Berdasarkan hasil penelitian diatas secara parsial variabel independent X1 (kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung $3,359 > 1,989$ ttabel dan terlihat pula nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan sehingga berdampak positif pada kinerja (Tambuwun, 2021).

Kedisiplinan karyawan memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Sanjaya, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ery Teguh Prasetyo, 2023) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Syafрина, 2017) adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas secara parsial variabel independent X₂ (komitmen karyawan) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thitung $0,004 < 1,989$ ttabel dan terlihat pula nilai sig $0,997 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen Karyawan (X₂) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Komitmen karyawan secara umum dipahami sebagai keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Namun, dalam

beberapa penelitian ditemukan bahwa tingkat komitmen karyawan tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan (Wulandari, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa meskipun komitmen karyawan penting, tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan sering kali memiliki peran yang lebih signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas secara parsial variabel independent X3 (kepemimpinan) terhadap variabel dependent Y (kinerja karyawan), diperoleh nilai thit $6,118 > 1,989$ ttab dan terlihat pula nilai sig $< 0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan peningkatan motivasi, peningkatan kepercayaan, kemauan untuk mengikuti visi sehingga pada akhirnya membantu, membangun berkembangnya suatu kemajuan perusahaan (Sopiah, 2022).

Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan berdasarkan situasi dan tingkat kematangan karyawan akan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan karyawan agar hasil kerja maksimal (Hersey & Blanchard, 1998).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Kaltum, 2020) ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

dan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2019) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang sangat baik untuk memimpin sebuah perusahaan, dengan mencari karyawan yang berkompeten dalam bidang pekerjaan yang sudah ditetapkan dan memberikan kompensasi yang memadai secara bertahap pada karyawan yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

4.2.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Karyawan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut.

Pada penelitian ini $t_{hitung} 75,495 > t_{tabel} 2,71$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat Medan. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig < 0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat Medan.

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki atau membentuk perilaku serta sikap seseorang agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi, disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan tingkat kesalahan, dan mempercepat pencapaian target kerja (Siagian, 2002).

Komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi serta termotivasi untuk tetap menjadi bagiannya. Sedangkan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahan untuk melakukan hal-hal di luar

kepentingan pribadi demi kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan terbukti efektif dalam meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja (Bass & Avolio, 1994).

Dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, produktif, dan bertanggung jawab. Komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, kepemimpinan yang efektif terutama yang bersifat transformasional mampu membangkitkan motivasi, memberikan arahan, serta membentuk budaya kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Masyaili & Pagala, 2024) ditemukan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (Eka Putri et al., 2022) secara keseluruhan variabel yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut :

1. Secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Artinya dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi, karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.
2. Secara parsial komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Artinya meskipun seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi seperti loyalitas, rasa memiliki, atau keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan pencapaian kinerja yang tinggi.
3. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sumut. Artinya gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Semakin baik kualitas

kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja karyawan.

4. Secara simultan kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur, tertib, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku, menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi yang memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik, mampu menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi dan memberdayakan karyawan, maka akan tercipta sinergi yang kuat yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja karyawan.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian tentang kedisiplinan kerja, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya sangat diharapkan karena penelitian mengenai kedisiplinan kerja, komitmen, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perlu dikembangkan di Indonesia. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan sample dari berbagai perusahaan dan juga menambahkan variabel untuk mengukur tingkat kinerja disuatu perusahaan.
2. Karyawan disarankan untuk memiliki sikap yang bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan, sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud.

3. Perusahaan tidak hanya sebagai pemberi kerja, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Ketika perusahaan menjalankan perannya secara optimal, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan cenderung memberikan kinerja terbaik. Hubungan kerja yang sehat dan saling menguntungkan ini menjadi kunci sukses bagi pertumbuhan perusahaan jangka panjang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan akses terhadap data internal dan kemungkinan dalam pengisian kuesioner oleh responden juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat akurasi hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya fokus menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen karyawan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunawas, N. F. A. S. G. K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31.
- Alwi, S. (2011). *Kualitas Perilaku Pegawai*. Salemba Empat, Jakarta.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Airlangga University Press, 1-36
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Damayanti, F. V., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2022). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories. *Jurnal Arastirma*. Retrieved from
- Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Farisi, Salman ; Irnawati, Juli ; Fahmi, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan

- Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Dharma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.650>
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior*. Prentice-Hall.
- Indri Firsti Zakia, P. G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kahoa IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jeffrey, I. & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management of The Republic of Indonesia*, 6(8), 106-113.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Juniyar Sri Tiyan, V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7, 1. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Kaltum, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Kusuma, S. F. (2024). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA WARTAWAN HARIAN UMUM

KABAR PRIANGAN. *JURNAL EKONOMI USI*, 6(2), 1–163.

- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Lumintang, D., Lengkong, V., Taroreh, R. N., Foni Lumintang, D., K Lengkong, V. P., Taroreh, R. N., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1682–1693.
- Mahmud, M., & Sopiah, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(6), 1520–1530.
- Maria Devita. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI RESTURANT ALPHA HOTEL PEKANBARU*. 4(2), 6.
- Marpuang, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdibud Senayan. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Masyaili, T., & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10407–10418. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nugraha. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 48–59.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan

- Motivasiterhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska, F. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Pebrianti, N. K. M., Sanjaya, I. W. K., & Kesumayathi, I. A. G. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Atanaya. *Jurnal Pariwisata & Bisnis*, 7(2), 45-54. Retrieved from
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59.
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Putra, A. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Di Denpasar. *Values*, 1(3), 140–150.
- Rangkuti, S. (2016). Hubungan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 50.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sancoko Dwi Putra, H., Nimran, U., & Hamid, D. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur)*.
- Sari, L. P., & Wulandari, N. (2020). Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Seolaiman, A. (2007). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 2(1), 219–230.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sopiah. (2010). Perilaku Organisasi. Andi
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. In Alfabeta, CV.
- Suharto & Cahyono, B. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal, JRBI* Vol. 1, 1-16.
- Sutianingsih. (2023). Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tanjung, D. H. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 151(01), 10–17.
- Tumigolung, R., Sepang, J., & Hasan, A. Bin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4106–4115.
- Wahyono, T. E. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-66245

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4399/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2023

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: Hadi Kurnia
NPM	: 2105160227
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul pe

Identifikasi Masalah : Perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan
oleh beberapa faktor internal. Pertama, rendahnya tin
satu kendala, di mana sebagian karyawan sering datar
pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Hal
produktivitas individu tetapi juga berdampak pada ki
masih ditemukan kurangnya kepatuhan karyawan ter
seperti ketidak patuhan terhadap standar operasional
berpotensi menghambat alur kerja dan menimbulkan
karyawan terhadap tugas dan perusahaan juga menja
menunjukkan dedikasi yang rendah, sehingga hasil p
komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor
kurangnya keterlibatan dengan visi perusahaan. Kon
berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan
membutuhkan upaya perbaikan melalui strategi man



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4399/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/10/2024

Nama Mahasiswa

: Hadi Kurnia

NPM

: 2105160227

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: SDM

Tanggal Pengajuan Judul

: 28/10/2024

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

: Dr. Mhd. Fahmi,

Judul Disetujui^{**)}

: Pengaruh kedisiplinan
terhadap aturan kerja
komitmen karyawan
karyawan.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/AN/P/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f/umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 2185 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan
keputusan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Tgl Tanggal :

ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Hadi Kurnia

NPM : 2105160227

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen, dan Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut - Kantor Pusat

Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Fahmi S.E,M,M

demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 16 Juli 2026 Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Muharram 1447 H
16 Juli 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

ambusan :

1. Pertiinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor
Lampiran
Perihal

: 3272 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024

Medan, 15 Jumadil Akhir 1446 H

16 Desember 2024 M

: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan
Jl. Imam Bonjol No.18 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Hadi Kurnia
Npm : 2105160227
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kedisiplinan Waktu, Kepatuhan Terhadap Aturan Perusahaan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 08 Mei 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
merangkan bahwa :

Nama : Hadi Kurnia
N.P.M. : 2105160227
Tempat / Tgl.Lahir : Aceh Singkil, 19 Desember 2002
Alamat Rumah : Aceh Singkil, jalan merpati
Judul Proposal : Pengaruh kedisiplinan kerja karyawan, komitmen karyawan, dan
kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut - Kantor
Pusat.

setujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	<i>Faktor - faktor Setiap Variabel</i>
Bab II	<i>Rangka konseptual</i>
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 08 Mei 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Pembanding

Jasman Saripudin, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
08 Mei 2025 menerangkan bahwa:

Nama	: Hadi Kurnia
N.P.M.	: 2105160227
Tempat / Tgl.Lahir	: Aceh Singkil, 19 Desember 2002
Alamat Rumah	: Aceh Singkil, jalan merpati
Judul Proposal	: Pengaruh kedisiplinan kerja karyawan, komitmen karyawan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut - Kantor Pusat

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M*

Medan, Kamis, 08 Mei 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M

Pembanding

Jasman Sariipudin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Sariipuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743/K/AN-PT/Ak/Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

: 2230/IL3-AU/UMSU-05/F/2025

Medan, 25 Muharram 1447 H

21 Juli 2025 M

: MENYELESAIKAN RISET

Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Bank Sumut Pusat

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Hadi Kurnia**

NPM : **2105160227**

Semester : **VIII (Delapan)**

Kejuruan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut - Kantor Pusat**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Penyusunan :

1. Pertinggal



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan

Phone : (061) 415 5100 - 451 5100

Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 1125 /DSDM-UTC/L/2025
Lamp. : --

Medan, 30 Juli 2025

Kepada Yth,
Dr.H. Januri, SE.,MM.,M.Si.,CMA
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Di -
tempat,

Hal : Keterangan Selesai Riset

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 2230/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 21 Juli 2025 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

- Nama : Hadi Kurnia
- NIM : 2105160227
- Program Studi : Manajemen
- Judul : "Pengaruh Kedisiplinan Waktu, Kepatuhan Terhadap Aturan Perusahaan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan."

telah **selesai** melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 16 April 2025.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian surat keterangan kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pls. Pemimpin



Prama Taufiq Yudhistira
NPP.1134.20081977.11082004

Tembusan :

- Sdr. Hadi Kurnia
- File.,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Hadi Kurnia
NPM : 2105160227
Tempat /Tgl Lahir : Aceh Singkil, 19 Desember 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Merpati 2
Anak Ke : 1 (Pertama)
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Hp : 0856-6447-9440

Nama Orang Tua

Ayah : Nurodin
Ibu : Sofiatun
Alamat : Jl. Merpati 2

Pendidikan Formal

1. SD Negeri UPTD SPF SD Negeri Sumber Mukti Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 2 Kuta Baharu Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 1 Singkohor 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2025

Medan, Juli 2025



Hadi Kurnia