

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASIA MUSLIM CHARITY
FOUNDATION SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh:

AHMAD AFANDI
NPM: 1720030060



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PERSETUJIAN PEMBIMBING

Nama : AHMAD AFANDI
NPM : 1720030060
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN ASIA MUSLIM CHARITY
FOUNDATION (AMCF) SUMATERA UTARA

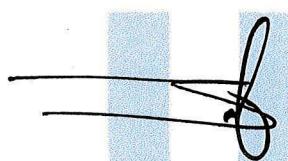
Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

Panitia Sidang Tesis

Medan, Januari 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P

Pembimbing II



Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASIA MUSLIM
CHARITY FOUNDATION (AMCF) SUMATERA UTARA**

**AHMAD AFANDI
1720030060**

Program Studi : Magister Manajemen

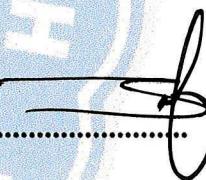
Tesis ini Telah Dipertahankan Di Hadapan Panitia Penguji Yang
Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak
Menyandang Gelar Magister Manajemen (MM)

Pada Hari Jumat, 24 Januari 2020

PANITIA PENGUJI

1. Dr. Syaiful Bahri, M.AP.
Pembimbing I

1.



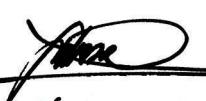
2. Dr. Sjahril Effendi P., M.Si., MA., M.Psi., MH.
Pembimbing II

2.



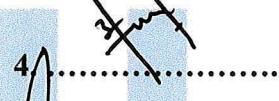
3. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.
Penguji I

3.



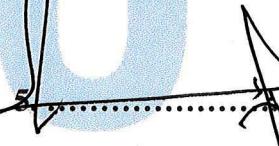
4. Dr. Leyla Khairani, Msi
Penguji II

4.



5. Zulaspan Tupti, SE., M.Si.
Penguji III

5.



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *ASIA MUSLIM CHARITY FOUNDATION* (AMCF) SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan / atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim pengaji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 24 Janari 2020

Penulis,



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASIA MUSLIM CHARITY FOUNDATION SUMATERA UTARA

AHMAD AFANDI
NPM: 1720030060

Rendahnya kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara untuk mencapai target programnya seperti Training Da'i dengan Target 800 peserta pelatihan dalam setahun namun hanya mencapai rata-rata 333 peserta, pada program Pendidikan Bahasa Arab dengan target rata-rata 201 peserta baru namun hanya mencapai rata-rata 167 peserta baru, akan berpotensi kepada gagalnya sebuah organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y), bagaimana pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y), bagaimana pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) serta untuk mengetahui pengaruhnya secara Bersama – sama pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan Teknik uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinan. Dimana berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial, kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan kinerja (Y) karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE ASIA MUSLIM CHARITY FOUNDATION (AMCF) NORTH SUMATRA

AHMAD AFANDI
NPM: 1720030060

The low performance of employees of the Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara to achieve its program targets such as Training Da'i with a Target of 800 trainees a year but only an average of 333 participants, in the Arabic program with an average target of an average of 201 new participants but only reached an average of 167 new participants, will potentially fail the organization to achieve its goals. Employee performance is very important to ensure that an organization can achieve its objectives.

This research was conducted to find out how the influence of leadership (X1) on performance (Y), how the influence of motivation (X2) on performance (Y), how the effect of work discipline (X3) on performance (Y) and to find out its influence together - the influence leadership, motivation and work discipline on the performance of North Sumatra Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) employees.

The population used in this study were all employees of the Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara in 2019 where there were a total of 37 people. By using a questionnaire data collection technique (Questioner), then the data analysis is done using classical assumption test techniques, multiple regression, t test, f test and determinant coefficient. Where based on the test results obtained by research results that partially, leadership (X1) has a positive and significant effect on performance (Y), motivation (X2) has a positive and significant effect on performance (Y), work discipline (X3) has a positive and significant influence on performance (Y), and the results obtained that leadership (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) have positive and significant performance (Y) employees of the Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) of North Sumatra

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Discipline, and Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Pujian dan Sanjungan hanya kepada Allah SWT atas berkah Rahmat dan Karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata – 2 (S2) Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun dan memotivasi kita untuk senantiasa terus belajar dari buaian sampai liang lahat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Kepada orang tua saya yang telah memberikan dorongan semangat dan doa buat Penulis.
1. Istri tercinta Fauziah dan anak-anakku yang mungil Muhammad Al-Fatih Surbakti dan Muhammad Syahir Muhklis Surbakti dengan jeritan suara dan keributannya menambah semangat untuk menyelesaikan Tesis ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP, sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini.

4. Bapak DR.Sjahril Effendy Pasaribu, M. Si, M.A, M. Psi, M.H. sebagai Ketua Prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sebagai Dosen Pembimbing II dalam penulisan Tesis ini.
5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M. M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Teman-teman seperjuangan dalam Program Studi Magister Manajemen yang memberikan semangat serta motivasi dan juga kepada pihak-pihak terkait yang berkontribusi dalam penyelesaian Tesis ini yang tidak bisa Kami sebutkan satu persatu.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Penulis berharap semoga Tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi Penulis. Akhir kata atas segala sesuatunya Penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalam

Medan, Januari 2020

Ahmad Afandi
1720030060

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Kegunaan/Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Kinerja.....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3. Indikator Kinerja	12
2.2. Kepemimpinan	14
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	14
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2.2.3. Indikator Kepemimpinan	19
2.3. Motivasi	20
2.3.1. Pengertian Motivasi	20
2.3.2. Tujuan Motivasi	23
2.3.3. Indikator Motivasi.....	24
2.4. Disiplin Kerja.....	25
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.4.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	27
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	28

2.4.4.	Indikator Kedisiplinan.....	31
2.5.	Kerangka Konseptual	34
2.5.1.	Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja	34
2.5.2.	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja	35
2.5.3.	Hubungan Disiplin Dengan Kinerja.....	36
2.5.4.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja	37
2.6.	Hipotesis.....	39
	BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1.	Pendekatan Penelitian	41
3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3.	Tempat dan Waktu penelitian	42
3.4.	Populasi dan Sampel	43
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.	Jenis dan sumber data.....	44
3.7.	Uji Instrumen	45
3.8.	Uji Persyaratan Regresi/Asumsi Klasik.....	46
3.9.	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.10.	Uji Hipotesis	48
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.2.	Pembahasan Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	56
4.3.1.	Deskriptif Variabel Kepemimpinan	56
4.3.2.	Deskriptif Variabel Motivasi.....	57
4.3.3.	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	59
4.3.4.	Deskriptif Variabel Kinerja.....	61
4.4.	Uji Instrumen	62
4.4.1.	Hasil Uji Validitas.....	62
4.4.2.	Uji Reliabilitas	65
4.5.	Uji Asumsi Klasik	66
4.5.1.	Uji Normalitas	66
4.5.2.	Uji Multikolinearitas	67
4.5.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.6.	Analisis Regresi Linier Berganda	69

4.7.	Uji Hipotesis	72
4.6.1	Uji t	72
4.6.2.	Uji Signifikan Simultan (uji F)	75
4.6.3.	Koefisien Determinasi.....	76
4.7.	Pembahasan.....	77
4.7.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	77
4.7.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	78
4.7.3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	79
4.7.4.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	80
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1.	Kesimpulan	82
5.1.	Saran.....	83
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN I ANGKET PENELITIAN.....	xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Pelaksanaan Pada Program Pelatihan Da'i	2
Tabel 1.2.	Target Peserta Baru Pada Program Pendidikan Bahasa Arab	3
Tabel 3.1.	Tabel Defenisi Variabel.....	41
Tabel 3.2	Jadwal dan waktu penelitian.....	43
Tabel 3.3.	Tingkatan Jawab Kuisioner	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Kepemimpinan(X1).....	56
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Motivasi(X2)	58
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X3).....	59
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Kinerja(Y).....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.14.	Koefisien Regresi	70
Tabel 4.10	Uji t Secara persial.....	72
Tabel 4.11	ANOVA.....	75
Tabel 4.12	Model Summary	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.2.	Kriteria pengujian hipotesis (uji t).....	49
Gambar 3.3.	Kriteria Pengujian Hipotesis (uji f)	50
Gambar 4.1	Uji Normalitas	67
Gambar 4.2.	Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas	69
Gambar 4.3	Uji Hipotesis (uji t) Disiplin Kerja	74
Gambar 4.5	Uji Signifikan Simultan (uji f).....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi.

Menurut Veithzal dan Sagala (2010:548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) yang merupakan sebuah Yayasan *Non Profit* yang bergerak dalam bidang Sosial, Pendidikan, Kemanusiaan dan Keagamaan memiliki cabang dan perwakilan pada beberapa wilayah di seluruh Indonesia. Di Sumatera Utara AMCF memiliki berbagai program seperti Pendidikan, Sosial, Kemanusiaan, dan keagamaan yang mana kantor pusatnya di Kota Medan pada Gedung Pendidikan AMCF yaitu Ma'had Abu Ubaidah bin Al-Jarrah, yang menjadi kantor pusat dan administrasi segala bentuk kegiatan di AMCF Sumatera Utara.

Dalam pengamatan Peneliti, selama ini kinerja karyawan AMCF di Sumatera Utara dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari target-target kinerja yang ditentukan belum tercapai sesuai harapan, seperti salah satu program AMCF untuk pelatihan bagi da'i yang ditargetkan minimal melaksanakan pelatihan sebanyak 800 peserta dalam setahun belum dapat tercapai. Pelatihan kepada para dai yang diprogramkan sejak tahun 2016 hanya dapat terselenggara rata-rata 333 peserta dalam setahun. Seperti yang tertera pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Target Pelaksanaan Pada Program Pelatihan Da'i

No	Tahun	Target Peserta	Realisasi	%
1	2016	400	200	50

2	2017	600	280	46.7
3	2018	800	520	65

Sumber: Data Internal AMCF Sumatera Utara 2019

Pada program lainnya seperti program Pendidikan Bahasa Arab dimana jumlah peserta baru yang mengikuti program ini setiap semesternya ditargetkan rata-rata 201 peserta baru sering kali tidak tercapai, khususnya pada program penerimaan dalam 3 Tahun terakhir, hanya terealisasi rata-rata 167 peserta baru. Seperti pada terlihat pada Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2. Target Peserta Baru Pada Program Pendidikan Bahasa Arab

No	Tahun	Target Peserta Baru	Realisasi	%
1	Ganjil 2016/2017	240	187	77.9
2	Genap 2016/2017	120	98	81.7
3	Ganjil 2017/2018	240	210	87.5
4	Genap 2017/2018	130	125	96.2
5	Ganjil 2018/2019	320	250	78.1
6	Genap 2018/2019	160	137	85.6

Sumber: Data Internal AMCF Sumatera Utara 2019

Dari kedua program diatas menunjukkan kurangnya maksimalnya kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara, hal ini menarik peneliti untuk menelaah lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan AMCF Sumatra Utara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di AMCF, karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama adalah mengenai kepemimpinan. Menurut Muwafik, (2016:20), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan

orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di AMCF Sumatera Utara selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam membangun organisasi.

Selain dari faktor kepemimpinan faktor lainnya adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2005: 455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara, karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan,

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Menurut (M. Harlie, 2011) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara. Disiplin Kerja pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara juga dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum, karyawan yang datang terlambat, adanya oknum karyawan yang cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan. Organisasi tentunya memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Berdasarkan dari permasalahan yang timbul atas melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)*”

1.2.Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini maka dapat dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat hubungan dengan karyawannya yang kurang komunikatif dimana pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan komunikasi yang efektif.
2. Para karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimiliki secara optimal karena kurangnya motivasi
3. Sebagian karyawan kurang disiplin dalam jam masuk kerja, terlebih saat pimpinan tidak berada dalam kantor.
4. Terdapat masih ada beberapa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang ditunjukkan oleh karyawan *Asia Muslim Charity Foundation (AMCF)* Sumatera Utara

1.3.Batasan Masalah

Untuk tidak terjadi pembahasan meluas dari topik yang ingin diteliti maka penulis membatasi pembahasan hanya pada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara.

1.4.Perumusan Masalah

Berdasarkan pemasalahan yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara

1.6.Kegunaan/Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pembelajaran untuk lebih menambah wawasan keilmuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tentang kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara. Dapat memberikan masukan kepada pihak AMCF dalam melakukan strategi pengelolaan karyawan yang tepat agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik dan diharapakan terus meningkatkan kinerjanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113)

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000:135)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Sementara itu menurut Payaman Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan 9 nisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, pertama, pimpinan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan kedua, pimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja,

merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar pimpinan yang bersangkutan dengan karyawan.

Selain itu menurut Rivai:2009 penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan. (b) Umpam balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan. dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan keputusan tentang SDM. dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.3. Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) dalam Nova Syafrina (2017:7) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetian. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama. Kesediaan karyawan dalam berpatisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. didalam maupun diluar pekerjaaan sehingga hasil pekerjaaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan bedasarkan inisiatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tangguang jawab. Kesediaaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2002) dalam Nel Arianty(2014:147) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

2.2.Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut Katz dan Kahn (dalam Watkin, 1992) berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”. Pengertian kepemimpinan sebagai atribut atau

kelengkapan suatu kedudukan, diantaranya dikemukakan oleh Janda (dalam Yukl, 1989) sebagai berikut.

“Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member”.

(Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok.). Selanjutnya contoh pengertian kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan sebutan pemimpin, seperti dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) bahwa

“Leaders are agents of change, persons whose act affect other people more than other people’s acts affect them”

atau pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya. Adapun contoh pengertian kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin (2002) yakni:

“Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating subordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”

yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai

tujuan. Sehubungan dengan ketiga kategori pengertian di atas, Watkins (1992) mengemukakan bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dalam perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok”. Pengertian ini tampak berusaha memadukan ketiga kategori pemikiran secara komprehensif karena dalam definisi kepemimpinan tersebut tercakup karakteristik pribadi, perilaku, dan kedudukan seseorang dalam suatu kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut maka teori kepemimpinan pada dasarnya merupakan kajian tentang individu yang memiliki karakteristik fisik, mental, dan kedudukan yang dipandang lebih daripada individu lain dalam suatu kelompok sehingga individu yang bersangkutan dapat mempengaruhi individu lain dalam kelompok tersebut untuk bertindak ke arah pencapaian suatu tujuan. Pemimpin harus memiliki Kemampuan mempengaruhi dan menjalin hubungan interpersonal dengan kelompok atau tim yang dipimpinnya sangat menentukan kesuksesan pemimpin. Kaswan (2014)

Sedangkan menurut Muwafik, (2016:20), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni

juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja.

Disisi lain, seorang pemimpin akan bertindak sebagai katalisator yaitu mereka yang akan menjadi penggerak dari suatu hal. Para pemimpin akan berusaha membuat hal tersebut dinamis dengan cara menghubungkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik. Sama seperti manajer, seorang pemimpin juga akan berusaha melatih orang lain, tetapi bukan melatih orang lain sesuai dengan yang dia inginkan melainkan sesuai dengan talenta masing-masing. (Sjahril,2015)

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peranana dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga pemimpin harus pula memahami prilaku bawahaan yang berbeda-beda. Agar dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seorang pemimpin.

Menurut Ahmad Prayudi (2017:22) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing
5. Motivasi, kemampuan menciptakan motivasi oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawann di dalam maupun di lapangan.

Sementara itu Menurut Suwatno (2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor sosial,Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Pamungkas, 2011) dalam Ahmad Prayudi (2017:22) indikator kepemimpinan yaitu:

1. Peduli dan Menghargai Karyawan dengan adanya rasa menghargai kepada anak buah, tentu menjadi suatu motivasi yang jitu dalam memacu semangat kerja anggota tim. Pujian dan penghargaan walau terhadap sesuatu yang kecil akan membuat anggota tim merasa dihargai. Alhasil, kemajuan kinerja akan terus meningkat.
2. Integritas, berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang anda katakan. Integritas membuat orang lain percaya bahwa anda dapat diandalkan dan mampu membawa “pengikut” anda ke posisi teratas. Integritas adalah penepatan janji-janji.
3. Bijaksana, seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi negatif dari anggota timnya menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan timnya.
4. Memberikan Arahan dan Dukungan, pemimpin adalah mereka yang bisa memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu sasaran. Memberikan arahan dan dukungan disini juga berarti perhatian

dalam apa yang dilakukan anggota tim, memberikan nasihat dan arahan khususnya dalam menghadapi keadaan yang sulit.

5. Bersikap adil, ini sangat penting agar setiap anggota tim tau bahwa mereka tidak dinomorduakan dan masing-masing dari mereka adalah penting. Bersikap adil bukan berarti membagi waktu dan perhatian yang sama kepada setiap anggota, namun memberikan perhatian, perilakuan yang adil, yang sepasasnya kepada setiap anggota tim

2.3.Motivasi

2.3.1.Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

(Rivai,2009:607)

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat

memuaskan keinginan mereka. Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian

atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian, 2004: 138).

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menurut Rivai Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, motivasi yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Dari hal tersebut diatas motivasi dapat disimpulkan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

2.3.2. Tujuan Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Saydam (2000: 328) dalam Kadarisman (2012) mengemukakan sebagai berikut.

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, berikut ini dikemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, berikut dapat dikemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang karyawan berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. jadi perubahan perilaku di sini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para karyawan, agar mereka tetap bersedia (Kadarisman:2012)

2.3.3. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia

bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Sementara itu Menurut McClelland's dalam Brantas (2009) dipengaruhi oleh 3 faktor utama, bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 3 jenjang kebutuhan yaitu: Motif, Harapan, Insentif.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya

disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. (M. Harlie, 2011)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009:599) Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadapaturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.4.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai:2009 Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- b. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- c. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prilaku karyawan dan mempengaruhi hasil serta prestasi kerjanya. Disiplin kerja karyawan harus ditanamkan pada karyawan pada setiap organisasi. Ada banyak faktor-faktor yang memperengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya,

dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

5. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan. yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menentang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja,maka

dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

2.4.4. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. (Halimi:2018) Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka indikator yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

Menurut Aritonang (2002) indikator-indikator mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pemanfaatan serana kantor
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut Hasibuan (2016:194 -198) menyebutkan indikator kedisiplinan seorang karyawan adalah:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan

8) Hubungan Kemanusiaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-system kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan prusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanski hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-paraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

Dari penjelasan kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada karyawannya agar kinerjanya dapat meningkat, dari mulai pemberian tugas terhadap karyawan, pemberian balas jasa, sampai pada hubungan kemanusiaan atau hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut.

2.5.Kerangka Konseptual

2.5.1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Oleh sebab itu kepemimpinan akan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.

Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang bulk dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa umum, tenram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

2.5.2. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi sebagai teori adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). (Rivai,2009:607)

Motivasi mampu membuat karyawan melakukan sesuatu dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari karyawan pimpinan membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi dimana semua anggota tim kerja dapat termotivasi.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki sedikit motivasi cenderung menampilkan rasa tidak senang akan tugasnya, akibatnya kinerjanya akan menjadi kurang baik bahkan memungkinkannya untuk melepas tanggung jawabnya. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki motivasi yang besar akan suatu pekerjaan biasanya akan lebih dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten serta aktif mencari peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini menunjukkan profesionalisme tugas karyawan mampu dipengaruhi oleh motivasi.

2.5.3. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

Secara teori disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. (Rivai,2009:599)

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus berusaha agar tim nya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang tidak mudah. Kinerja kerja karyawan

dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawannya. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja,maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja.

2.5.4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja

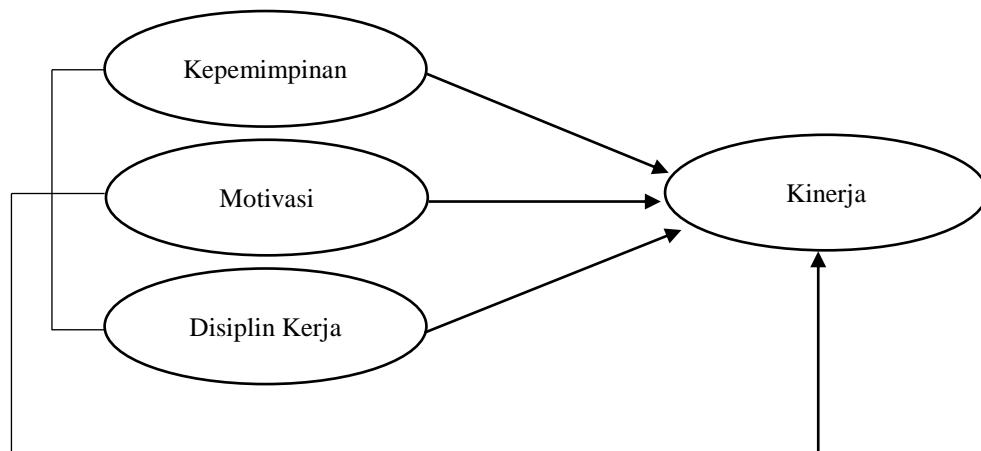
Kepemimpinan akan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau menguasai pikiran-pikiran,perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan

tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (sugiyono 2009)

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF)
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF)

BAB III**METODE PENELITIAN**

3.1.Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif jenis penelitian asosiatif,menurut sugiyono (2008:11),penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan angket (kuesioner) sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2.Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penjelasan yang terukur mengenai variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu: Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel independen /bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen/terikat. Operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Tabel Defenisi Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

1	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Muwafik, (2016:20)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara Berkomunikasi 2. Pemberian Motivasi 3. Kemampuan Memimpin 4. Pengambilan Keputusan 5. Kekuasaan yang Positif
2	Motivasi	Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri
3	Disiplin Kerja	kesadaran dan kesediaan seseorang Menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya H.Melayu Hasibuan (2012:193).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan
4	Kinerja	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Mathis dan Jackson (2006:65).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Komitmen kerja 5. Ketepatan waktu

3.3.Tempat dan Waktu penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Perwakilan AMCF Sumatera Utara jalan Kutilang No.22 Kelurahan Sei Sikambing B, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei 2019 sampai dengan Januari 2020. Jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jadwal dan waktu penelitian

No	Kegiatan	Mei 2019	Jun 2019	Jul 2019	Agt 2019	Sept 2019	Okt 2019	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020
1	Pra Riset									
2	Penyusunan Proposal									
3	Seminar Proposal									
4	Pengumpulan Data									
5	Analisa Data									
6	Menyusun Laporan Tesis									
7	Seminar Hasil									
8	Sidang Tesis									

3.4.Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut sugiyono (2013:148), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi merupakan semua karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara keseluruhan berjumlah 37 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (metode sensus). Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 37 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang Kami gunakan adalah angket. Angket adalah pernyataan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji,pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala liket menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.3. Tingkatan Jawab Kuisisioner

1.	Sangat Setuju (SS)	Nilai = 5
2.	Setuju (S)	Nilai = 4
3.	Kurang Setuju (KS)	Nilai = 3
4.	Tidak Setuju (TS)	Nilai = 2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai = 1

3.6. Jenis dan sumber data

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih dilokasi penelitian. Data perimer didapat secara langsung melalui penyebaran angket
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian dan situs internet mendukung penelitian ini.

3.7.Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur (Situmorang dan Lufti, 2011:79) valid artinya data-data yang diperoleh dengan menggunakan alat (instrument) dapat menjawab tujuan penelitian (Sugiyono, 2008:172). Instrument penelitian (kuesioner) diberikan pada responden yang berjumlah 37 orang diluar sampel Pengujian validitas menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

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

1. Jika positif atau lebih besar dari a maka pernyataan reliable.
2. Jika negatif atau lebih kecil dari a maka pernyataan tidak reliable.

3.8.Uji Persyaratan Regresi/Asumsi Klasik

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

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal,ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic.analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot(Gozhali 2005)

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi,maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF)

kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Gozhali 2005).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

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

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

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

Dimana:

Y	= Variabel dependen
X_1, X_2, X_3 ,	= Kepemimpinan,Motivasi,Disiplin kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Parameter koefesien masing-masing variabel
α	= Konstanta
ϵ	= Eror

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variable independent adalah kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3). Sedangkan variable dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

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

Dimana:

Y	= Kinerja
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Motivasi
X_3	= Disiplin kerja
β_1	= Koeffisien Regresi dari Variabel X1, Kepemimpinan
β_2	= Koeffisien Regresi dari Variabel X2, Motivasi
β_3	= Koeffisien Regresi dari Variabel X3, Disiplin kerja
α	= Konstanta
ϵ	= Error

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara persial terhadap variable dependen. Untuk menentukan nilai t statistik tabel digunakan signifikansi 5% Bentuk pengujinya adalah:

- $H_0: H_1 = 0$, Artinya suatu variabel independen secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_a: H_1 \neq 0$, Artinya suatu variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono 2008:244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. kriteria yang digunakan adalah:

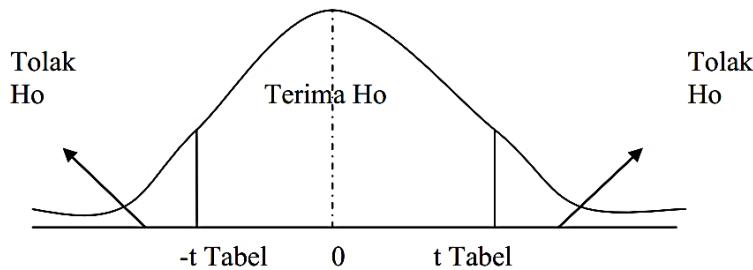
Jika nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak
Jika nilai ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t hitung
- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah sampel



Gambar 3.2. Kriteria pengujian hipotesis (uji t)

3.10.2. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen,pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan nilai F hitung yang terdapat pada analisis of

variance. Untuk menentukan nilai F-tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%. Bentuk pengujinya adalah:

$H_0: H_1 = 0$, Artinya semua variabel indevenden secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: H_1 \neq 0$, Artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika nilai ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima

Jika nilai ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka H_0 ditolak

Rumus uji F seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono 2008:57) sebagai berikut:

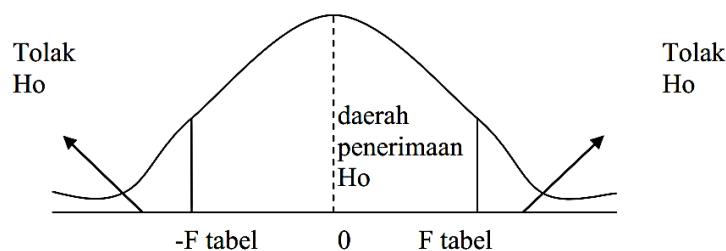
$$F = \frac{R^2(N - M - 1)}{M(1 - R^2)}$$

Keterangan:

N = Banyak sampel

M = banyak predictor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor



Gambar 3.3. Kriteria Pengujian Hipotesis (uji f)

3.11. Koefisien Determinasi (R^2)

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

$$\boxed{D = R^2 \times 100\%}$$

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Objek Penelitian

Asia Muslim Charity Foundation adalah sebuah organisasi Nirlaba yang telah menjalankan programnya sejak Tahun 1992, Dimana awalnya bekerjasama dengan Dar Al Bir Society (DBS) namun pada Pada 28 Juni 2002, Sekretariat Kerjasama Dar Al Bir Society (DBS) bertransformasi secara institusional sebagai badan hukum menjadi *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) atau dalam Bahasa Indonesia sering juga disebut sebagai Yayasan Muslim Asia.

Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) menjalankan program Pendidikan, Sosial, Kemanusiaan, Hibah Proyek Fisik dan Non fisik, dll. Yang saat ini telah tersebar hampir di seluruh Indonesia.

Di Sumatera Utara Program *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) telah berjalan sejak tahun 2005, yang dimulai dengan program Pendidikan yang mana dalam program Pendidikan bekerjasama dengan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dalam mengelola Lembaga Pendidikan Bahasa Arab dan Studi Islam Ma'had Abu Ubaidah bin Al-Jarrah. Selain program Pendidikan, AMCF di Sumatera Utara juga menjalankan program pelatihan bagi da'i dan imam masjid dan program sosial kemanusiaan. Seluruh program *Asia*

Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara tersebut dikelola dibawah pimpinan Ketua AMCF Sumatera Utara yang juga sebagai pimpinan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al-Jarrah.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat AMCF Sumatera Utara yang berada di Jalan Kutilang No.22, Sikambing B, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Yang menjadi pusat dalam mengelola seluruh program AMCF di Sumatera Utara. Seluruh karyawan berjumlah 37 orang mulai dari staff administrasi, tim pelatih da'i dan imam masjid, dan pengajar. Dalam hal ini seluruh karyawan tersebut dijadikan responden dalam penelitian ini.

4.2.Pembahasan Deskripsi Karakteristik Responden

Setelah menebarkan kuisioner hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 37 karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia seperti pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	17	45.94
2	31 – 40	16	43.24
3	41 – 50	3	8.10
4	51 – 60	1	2.70
Total		37	100

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas dapat di jelaskan bahwa usia karyawan yang bekerja pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara sebagian besar karyawan yang berusia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 17 orang atau

45,94%, yang berada di usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 16 orang atau 43,24%, yang berada di usia 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 3 orang atau 8,10% dan berusia 51 tahun sampai dengan 60 tahun sebanyak 1 orang atau 2,70% hal tersebut menunjukan bahwa sebagian besar karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara adalah usia produktif, yang mana apabila kinerja benar-benar dimaksimalkan akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan organisasi.

Sementara itu deskripsi responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7	18.91
2	D3	0	0
3	S1	21	56.75
4	S2	8	21.62
5	S3	1	2.70
Total		37	100

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang bekerja pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) Sumatera Utara yang paling dominan adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1 berjumlah 21 orang atau 56,75%, pendidikan SMA berjumlah 7 orang atau 18,91%, pendidikan S2 berjumlah 8 orang atau 21,62%, dan sisanya pendidikan S3 berjumlah 1 orang atau 2,70%. Hal tersebut menunjukan bahwa hamper 80% karyawan AMCF Sumatera Utara adalah bependidikan yang cukup tinggi

sehingga apabila kinerja mereka tinggi akan membawa dampak yang sangat positif bagi perkembangan organisasi.

Hasil pengumpulan data dari responden menunjukan karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24 Orang	64,86
2	Perempuan	13 Orang	13,14
Total		37 Orang	100

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas terlihat bahwa jenis kelamin karyawan yang bekerja pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) yang paling dominan adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 24 orang atau 64,86% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 13,14%.

Hasil pengumpulan data dari responden menunjukan Untuk karateristik responden berdasarkan lama bekerja dilihat pada tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	3 Bulan-1 Tahun	10 Orang	27,02
2	1 – 3 Tahun	17 Orang	45,94
3	3– 5 Tahun	2 Orang	5,40
4	> 5 Tahun	8 Orang	21,62
Total		37 Orang	100

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat di jelaskan bahwa karyawan yang bekerja antara 3 Bulan sampai 1 Tahun berjumlah 10 Orang atau 27,02%, yang telah bekerja lebih dari 1 tahun hingga 3 Tahun berjumlah 17 Orang atau 45,94%, yang telah bekerja lebih dari 3 Tahun hingga 5 tahun berjumlah 2 orang atau 5,40%, dan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 8 Orang atau 21,62. Meskipun AMCF Sumatera Utara sudah melaksanakan program sejak tahun 2005, namun jumlah karyawan yang bekerja diatas 5 Tahun dapat dikatakan cukup sedikit dan dapat dikatakan tingkat *turn over* karyawan cukup besar.

4.3.Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) maka dapat dilihat dari tanggapan responden pada poin-poin berikut ini:

4.3.1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Hasil Alternatif jawaban responden terhadap daftar yang diberikan untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kepemimpinan(X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1	Pimpinan berkomunikasi dengan bawahan selalu dapat dimengerti dan diterima dengan jelas	22.0	59.5	15.0	40.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2	Pimpinan selalu ramah dan santun dalam berkomunikasi kepada karyawan	31.0	83.8	6.0	16.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
3	Saya sering mendapatkan motivasi dari atasan untuk bekerja yang lebih baik	20.0	54.1	16.0	43.2	1.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0

4	Pimpinan memberikan kesempatan umpan balik secara teratur	19.0	51.4	18.0	48.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5	Pemimpin punya kesadaran diri untuk memperbaiki kesalahan	24.0	64.9	13.0	35.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6	Pimpinan mampu membaca situasi di dalam Organisasi	24.0	64.9	11.0	29.7	2.0	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0
7	Pimpinan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan	18.0	48.6	19.0	51.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
8	Pimpinan sering mendiskusikan untuk pengambilan keputusan	19.0	51.4	17.0	45.9	1.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
9	Pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan nyaman tanpa ada penekanan	22.0	59.5	14.0	37.8	1.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
10	Pimpinan bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan kinerja yang baik	25.0	67.6	12.0	32.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
TOTAL		224.0	60.5	141.0	38.1	5.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 224 atau 60.5%, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 141 atau 38,1% dan nilai pernyataan kurang setuju (KS) sebesar 5 atau 1,4% semenatar itu, tidak ada responden yang memilih tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS. Dalam hal ini, mayoritas responden memilih sangat setuju pada variabel kepemimpinan.

4.3.2. Deskriptif Variabel Motivasi

Hasil Alternatif jawaban responden terhadap daftar yang diberikan untuk variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Motivasi(X2)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	12	32.4	19	51.4	5	13.5	0.0	0.0	1	2.7
2	Jam istirahat yang diberikan oleh Yayasan sudah cukup	18	48.6	16	43.2	3	8.1	0.0	0.0	0	0.0
3	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.	20	54.1	16	43.2	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
4	Organisasi cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas	15	40.5	19	51.4	2	5.4	1.0	2.7	0	0.0
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.	26	70.3	11	29.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah	27	73.0	9	24.3	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
7	Pimpinan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	14	37.8	20	54.1	3	8.1	0.0	0.0	0	0.0
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh Pimpinan	14	37.8	22	59.5	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju	18	48.6	19	51.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	20	54.1	17	45.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
TOTAL		184	49.7	168	45.4	16	4.3	1.0	0.3	1	0.3

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 184 atau 49.7%, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 168 atau 45,4% dan nilai pernyataan kurang setuju (KS) sebesar 16 atau 4,3%, nilai pernyataan tidak setuju (TS) adalah 1 atau 0.3% demikian pula untuk nilai sama sekali tidak setuju (STS) adalah 1 atau 0.3%. Dalam hal ini, mayoritas responden memilih sangat setuju untuk variabel motivasi sebesar 49.7%.

4.3.3. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil Alternatif jawaban responden terhadap daftar yang diberikan untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X3)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1	Saya memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang diberikan.	19	51.4	17	45.9	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
2	Karyawan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan	11	29.7	24	64.9	2	5.4	0.0	0.0	0	0.0
3	Pimpinan selalu dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	24	64.9	12	32.4	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
4	Karyawan yang rajin dan disiplin akan diperhatikan oleh pimpinan	14	37.8	19	51.4	4	10.8	0.0	0.0	0	0.0
5	Karyawan yang senantiasa bekerja dengan baik, diberikan penghargaan	18	48.6	14	37.8	5	13.5	0.0	0.0	0	0.0
6	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban tugas yang saya terima.	9	24.3	17	45.9	9	24.3	2.0	5.4	0	0.0
7	Penempatan posisi	14	37.8	19	51.4	4	10.8	0.0	0.0	0	0.0

	karyawan sudah adil dan sesuai keahlian yang saya miliki										
8	Semua karyawan selalu diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan	16	43.2	21	56.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
9	Pimpinan selalu mengawasi dan memperhatikan kinerja bawahannya	21	56.8	13	35.1	3	8.1	0.0	0.0	0	0.0
10	Pimpinan selalu menunjukkan tujuan-tujuan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja	20	54.1	17	45.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
11	Pimpinan Memberikan sanksi yang adil dan diterapkan sama rata bagi yang melanggar aturan disiplin	14	37.8	19	51.4	3	8.1	1.0	2.7	0	0.0
12	Sanksi yang tegas diberikan pimpinan terhadap bawahan akan membuat kedisiplinan meningkat	24	64.9	11	29.7	2	5.4	0.0	0.0	0	0.0
13	Pimpinan tegas dalam bertindak kepada karyawan yang kurang disiplin	18	48.6	17	45.9	2	5.4	0.0	0.0	0	0.0
14	Pimpinan membuat aturan secara tegas dan selalu ditaati bersama-sama	18	48.6	19	51.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
15	Hubungan sesama karyawan disini cukup baik dan harmonis	25	67.6	12	32.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
16	Pimpinan memperlakukan bawahannya sesuai hak dan berkemanusiaan	26	70.3	11	29.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
TOTAL		291	49.2	262	44.3	36	6.1	3.0	0.5	0	0.0

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 291 atau 49.2%, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 262 atau 44,3% dan nilai pernyataan kurang setuju (KS) sebesar 36 atau 6,1%, nilai pernyataan tidak setuju (TS) adalah 3 atau 0.5% dan tidak ada responden yang

memilih sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini, mayoritas responden memilih sangat setuju untuk variabel disiplin kerja sebesar 49.2%.

4.3.4. Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil Alternatif jawaban responden terhadap daftar yang diberikan untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja(Y)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
1	Kualitas kinerja karyawan yang diharapkan cukup baik	10	27.0	24	64.9	3	8.1	0.0	0.0	0	0.0
2	Kinerja karyawan sesuai standar yang sudah Ditetapkan	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
3	kinerja karyawan sangat berkualitas sesuai yang sudah diharapkan oleh pimpinan	15	40.5	19	51.4	3	8.1	0.0	0.0	0	0.0
4	Kinerja karyawan sangat maksimal, tanpa adanya kesulitan	9	24.3	25	67.6	2	5.4	1.0	2.7	0	0.0
5	Kinerja karyawan menghasilkan yang optimal dan efisien	16	43.2	19	51.4	2	5.4	0.0	0.0	0	0.0
6	Karyawan selalu aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang di amanahkan kepadanya	19	51.4	17	45.9	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
7	Karyawan yang bekerja mempunyai komitmen yang kuat dalam pencapaian	20	54.1	16	43.2	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
8	Kinerja karyawan hal yang terpenting bagi sebuah keberhasilan organisasi	21	56.8	16	43.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0
9	Karyawan berkomitmen yang	25	67.6	12	32.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0

	kuat dalam dirinya untuk mengujudkan kinerja yang terbaik										
10	Karyawan mudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	16	43.2	20	54.1	1	2.7	0.0	0.0	0	0.0
TOTAL		166	44.9	189	51.1	14	3.8	1.0	0.3	0	0.0

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 166 atau 44.9%, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 189 atau 51,1% dan nilai pernyataan kurang setuju (KS) sebesar 14 atau 3,8%, nilai pernyataan tidak setuju (TS) adalah 1 atau 0.3% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini, mayoritas responden memilih setuju untuk kinerja sebesar 51,1%.

4.4. Uji Instrumen

4.4.1. Hasil Uji Validitas

Untuk menguji kelayakan instrument penelitian maka dilakukan pengujian ketepatan kuesioner, pengujian ketepatan kuisioner dilakukan terhadap 37 karyawan honor pada program amal usaha Ma'had AMCF Sumatera Utara. Dimana karyawan yang dijadikan responden untuk dilakukan uji validitas ini tidak digunakan sebagai sempel pada penelitian ini.

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid

2. Jika r_{hitung} negatif dan $|r_{hitung}| < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt[n]{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \sqrt[n]{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= 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
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Hasil uji validitas instrument variabel kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,492	0,325	,000	Valid
2	Pernyataan 2	0,509	0,325	,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,433	0,325	,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,640	0,325	,000	Valid
5	Pernyataan 5	0,509	0,325	,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,649	0,325	,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,577	0,325	,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,487	0,325	,000	Valid
9	Pernyataan 9	0,606	0,325	,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,412	0,325	,000	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,834	0,325	,000	Valid

2	Pernyataan 2	0,597	0,325	,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,730	0,325	,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,674	0,325	,000	Valid
5	Pernyataan 5	0,445	0,325	,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,666	0,325	,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,698	0,325	,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,582	0,325	,000	Valid
9	Pernyataan 9	0,714	0,325	,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,677	0,325	,000	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,502	0,325	,000	Valid
2	Pernyataan 2	0,542	0,325	,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,582	0,325	,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,528	0,325	,000	Valid
5	Pernyataan 5	0,596	0,325	,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,705	0,325	,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,691	0,325	,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,700	0,325	,000	Valid
9	Pernyataan 9	0,630	0,325	,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,633	0,325	,000	Valid
11	Pernyataan 11	0,621	0,325	,000	Valid
12	Pernyataan 12	0,754	0,325	,000	Valid
13	Pernyataan 13	0,691	0,325	,000	Valid
14	Pernyataan 14	0,699	0,325	,000	Valid
15	Pernyataan 15	0,561	0,325	,000	Valid
16	Pernyataan 16	0,637	0,325	,000	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Signifikan	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,527	0,325	,000	Valid
2	Pernyataan 2	0,670	0,325	,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,694	0,325	,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,537	0,325	,000	Valid
5	Pernyataan 5	0,768	0,325	,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,719	0,325	,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,637	0,325	,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,541	0,325	,000	Valid
9	Pernyataan 9	0,665	0,325	,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,773	0,325	,000	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrument dari semua variabel masing-masing item pernyataan (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,325. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika positif atau lebih besar dari a maka pernyataan reliable.
- 2) Jika negatif atau lebih kecil dari a maka pernyataan tidak reliable

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,707	Reliabel
2	Motivasi	0,857	Reliabel

3	Disiplin kerja	0,895	Reliabel
4	Kinerja	0,849	Reliabel

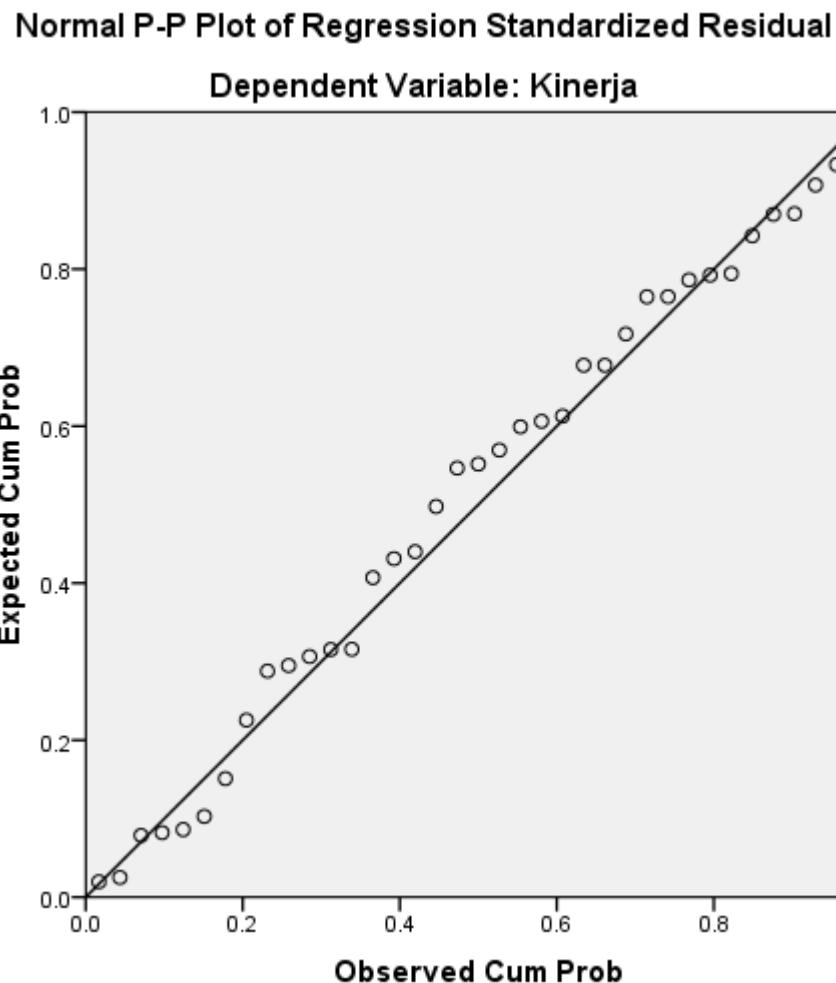
Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Alpha dari setiap variabel rata-rata 0,82 artinya nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian cukup baik, sehingga semua variabel dalam hal ini bisa dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.5.Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian

(Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak lebih dari 10.0 atau tolerance tidak kurang dari 0.10.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

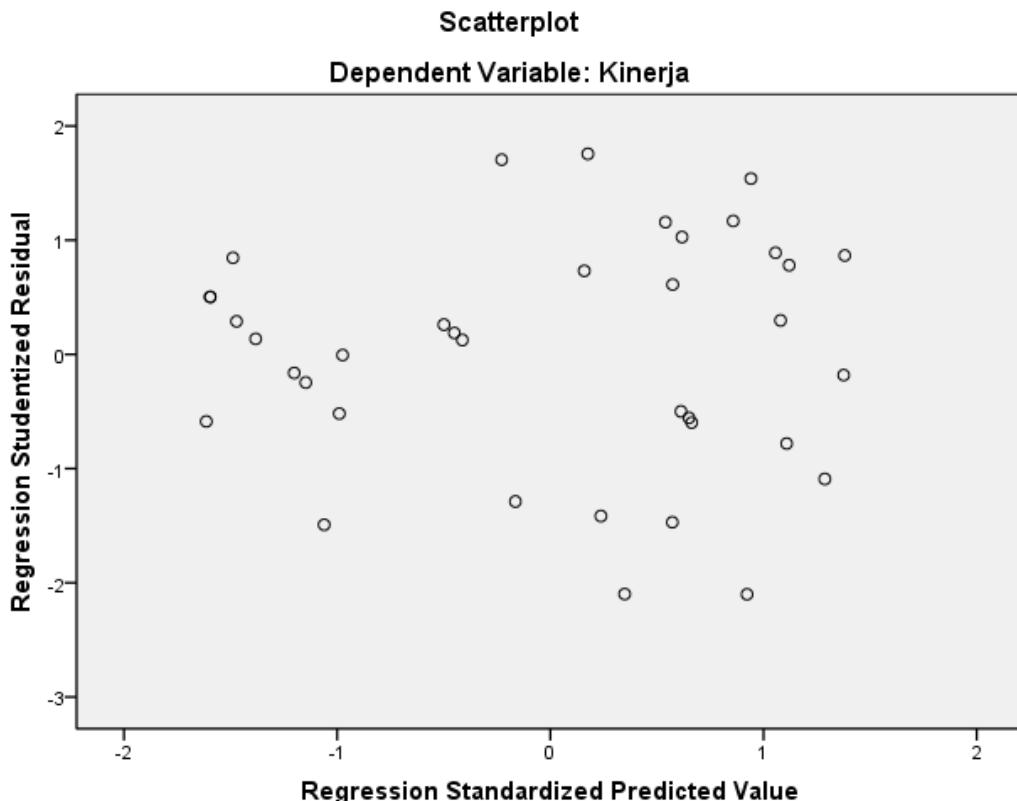
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu 10.0 atau tolerance tidak kurang dari 0.10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui tingkat heterogen dari instrument penelitian, maka dilakukan uji heterokedastisitas dimana dasar dalam pengambilan keputusanya adalah jika pola tertentu, seperti titik- titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin- poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil analisis diatas terlihat bahwa gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada formula berikut ini:

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

Dimana:

- Y = Kinerja
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Disiplin kerja
- β_1 = Koefisien Regresi dari Variabel X_1 , Kepemimpinan
- β_2 = Koefisien Regresi dari Variabel X_2 , Motivasi
- β_3 = Koefisien Regresi dari Variabel X_3 , Disiplin kerja
- α = Konstanta
- ϵ = Error

Tabel 4.14. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 17 di dapatkan hasil:

- α = -2.077
- β_1 = 0.333
- β_2 = 0.417
- β_3 = 0.174

Sehingga berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = -2.077 + 0.333 X_1 + 0.417X_2 + 0.174X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- Dari hasil regresi, konstanta di dapat mempunyai nilai sebesar -2.077 yang artinya apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh maka berarti kinerja sebesar -2.077
- Dari hasil regresi, di dapat bahwa nilai koefisien kualitas layanan sebesar 0,333 dan bertanda positif atau berpengaruh yang artinya apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja karyawan
- Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,417 dan bertanda positif atau berpengaruh yang artinya apabila motivasi baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- Dari hasil regresi di dapatkan bahwa nilai disiplin kerja karyawan sebesar 0,174 dan bertanda positif yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika, kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

4.7.Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), jika nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak artinya suatu variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima artinya suatu variabel independen secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

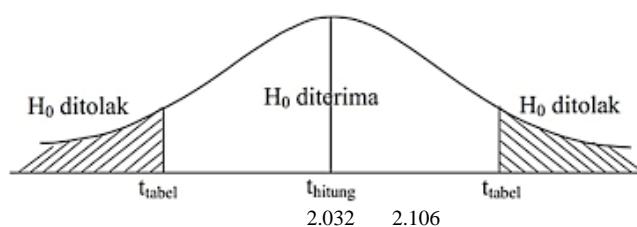
Tabel 4.10 Uji t Secara persial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.077	5.772		-.360	.721		
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel 4.10 diatas, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2.106 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 (sig 0.043), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

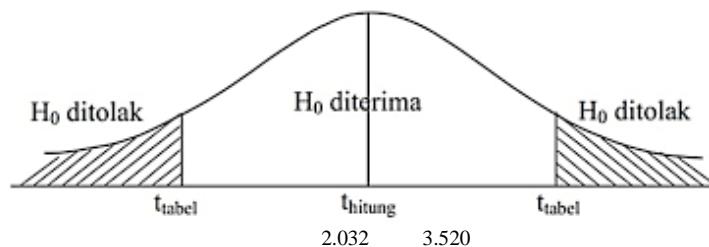


Gambar 4.1 Uji Hipotesis (uji t) Kepemimpinan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel 4.10 diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 3.520 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 (sig 0.001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika Motivasi terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.

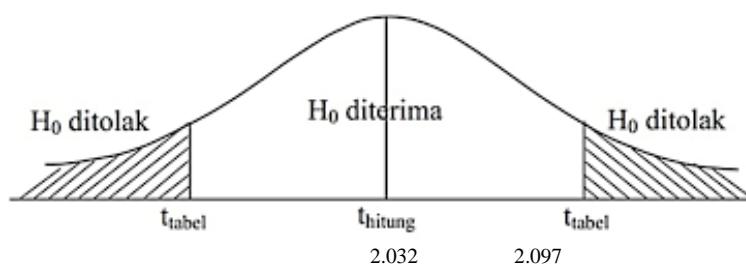


Gambar 4.2 Uji Hipotesis (uji t) Motivasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 4.10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 2.097 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 ($sig = 0.044$), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika Disiplin kerja terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Berdasarkan hasil diatas dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana H_0 ditolak dan H_a Diterima. Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.3 Uji Hipotesis (uji t) Disiplin Kerja

4.6.2. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen,pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel > dengan nilai F hitung. Untuk menentukan nilai F-tabel, tingkat signifikasi yang digunakan sebesar 5%. Bentuk pengujinya adalah:

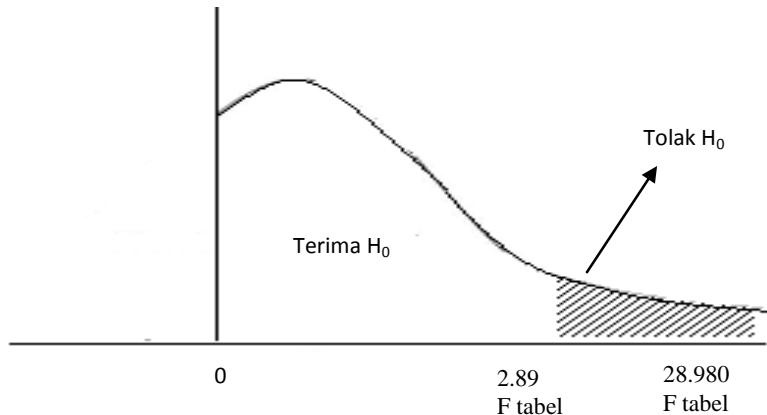
1. Jika nilai ($F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$) maka H_0 diterima artinya semua variabel indevenden secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) maka H_0 ditolak artinya semua variabel indevenden secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.754	3	116.918	28.980	.000 ^a
Residual	133.138	33	4.034		
Total	483.892	36			

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan nilai F pada tabel 4.11 di atas adalah $28.980 > F_{\text{tabel}} 2.89$ diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatkan kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).



Gambar 4.5 Uji Signifikan Simultan (uji f)

4.6.3. Koefisien Determinasi

Dengan melihat adjusted R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.700	2.009

Sumber: Data Primer Penelitian Tahun 2019

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, dan dengan melihat Adjusted R-Square (D) = R² x 100% adalah sebesar 0,700 maka diketahui bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 70,0%. Artinya variabel kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja adalah 70,0% sedangkan sisanya sebesar 30,0%, dikontribusi variabel lain

yang tidak diteliti seperti budaya organisasi,pengawasan kerja, iklim organisasi dan lainnya.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 2.106 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 (sig 0.043), dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika kepemimpinan karyawan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini sejalan dan mendukung teori yang dikemukakan oleh Ahmad Prayudi (2017:22). kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpt. Rajawali Nusindo Cabang Medan

Kepemimpinan karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pimpinan berkomunikasi dengan ramah dan santun kepada bawahan serta selalu dapat dimengerti dan

diterima dengan jelas, pemimpin memiliki kesadaran dalam memperbaiki kesalahan, pemimpin memberikan umpan balik secara teratur, dan karyawan selalu mendapatkan motivasi dari atasannya untuk bekerja yang lebih baik.

Namun berdasarkan jawaban responden juga diketahui bahwa pimpinan kurang mampu membaca situasi dalam organisasi, belum memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan nyaman,, pimpinan kurang mendiskusikan untuk pengambilan keputusan.

4.7.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 3.520 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 (sig 0. 001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika Motivasi terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan Hasil hasil penelitian sebelumnya oleh Ervina Cahyani, 2017 dalam jurnalnya Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Selatan II Kota Lubuklinggau. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.

Motivasi karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat lingkungan dimana karyawan mendapatkan lingkungan persahatan, yang saling mendukung, masukan untuk hasil pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan dukungan dari pimpinan *Asia Muslim Charity Foundation* untuk inovasi yang ingin dilakukan oleh karayawan,

4.7.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 2.097 > t_{tabel}$ ($df = 37 - 3 = 34$) 2.032 (sig 0.044), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). sehingga dapat disimpulkan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja Karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF), artinya jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh M.Harlie (2012) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan dimana dalam penelitiannya bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan

mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Dalam peningkatan menegakkan disiplin karyawan, ada baiknya menggunakan tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin karyawan diharapkan bisa menerapkan ketiga macam sifat tersebut.

Disiplin merupakan tindakan dari karyawan yang mempunyai dorongan untuk mentaati standar serta peraturan yang ada. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong karyawan supaya mempunyai disiplin pribadi yang tinggi agar tugas kepemimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif merupakan tindakan yang dilaksanakan sesudah terjadi pelanggaran. Tindakan ini untuk mencegah munculnya pelanggaran lebih lanjut dengan cara memberi hukuman atau tindakan disipliner. Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa hukuman makin berat.

4.7.4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil $F = 28.980 > F_{tabel} = 2.89$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, motivasi dan disiplin

kerja pada karyawan terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatkan kinerja karyawan pada *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF).

Kinerja karyawan di *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab mayoritas setuju seperti Kinerja karyawan sesuai standar yang sudah ditetapkan, kinerja karyawan tanpa adanya kesulitan, Kualitas kinerja karyawan yang diharapkan cukup baik dan Karyawan selalu aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang diajukan kepadanya.

Namun ada beberapa karyawan yang kurang mendukung terhadap kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja yang membuat karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) membuat kinerja semangat menurun sehingga tidak dapat diandalkan kinerjanya. Seperti Karyawan kurang berkomitmen yang kuat dalam dirinya untuk mengjudikan kinerja yang baik, ada juga sebagian Karyawan jarang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan sebagian Karyawan jarang aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang diajukan kepadanya. Pimpinan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab – bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari t hitung $>$ t tabel artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) dipengaruhi oleh faktor Motivasi.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara uji persial maupun secara uji simultan, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja.

5.1. Saran

1. Untuk Meningkatkan kinerja Karyawan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF) ada baiknya, memperhatikan antara target kerja yang diberikan terhadap tenggat waktu pencapaian sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menuntaskannya, selain itu untuk meningkatkan kinerja pimpinan sebaiknya memperhatikan sarana dan prasarana pendukung aktivitas pekerjaan seperti perangkat komputer dengan spesifikasi yang lebih tinggi serta kecepatan akses internet yang juga lebih tinggi, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efektif. pimpinan juga mendiskusikan pengambilan keputusan secara bersama dan atasan tegas dalam memberikan saksi kepada karyawan yang melanggar aturan.
2. Pimpinan sebaiknya dapat memaksimalkan teknologi informasi dalam mengakses data yang terkini sehingga mendapatkan akses informasi yang cepat pada waktu yang tepat agar pimpinan dapat lebih baik dalam membaca situasi dalam organisasi, sehingga dapat mengambil keputusan secara tepat, namun tidak salah jika turut serta mendiskusikannya kepada koordinator atau karyawan yang terkait.
3. Penghargaan dapat memacu kinerja karyawan lebih baik, pimpinan dapat

memberikan penghargaan terhadap karyawan yang telah berhasil untuk mencapai target pekerjaan. Selain itu fasilitas penujang kenyamanan dan efektivitas perkerjaan seperti fasilitas olahraga dan teknologi informasi perlu diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dokumentasi atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan perlu didata dengan baik, sehingga dalam memberikan peringatan dan sanksi kepada karyawan pimpinan memiliki cukup data dan bukti, serta karyawan lebih menyadari kesalahannya.

4. Sebaiknya disiplin karyawan terus selalu ditingkatkan terdapat beberapa karyawan pada jam kerja meninggalkan pekerjaannya sehingga pekerjaannya tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, memberikan sanksi yang adil dan di terapkan sama rata bagi yang melanggar aturan disiplin, pimpinan selalu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, pimpinan lebih mengawasi dan memperhatikan kinerja bawahannya, serta memperhatikan karyawan yang rajin dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No.02*, 144-150.
- Aritonang. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Brahmasari, I. A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 124-135.
- Ervina Cahyani, D. M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Selatan Ii Kota Lubuklinggau*. Lubuklinggau: Interprof (Jurnal Manajemen).
- Handoko, H. (2000.). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hani Handoko, F. T. (1996). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERDAYAAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 1-2.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten

- Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 816.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kadji, Y. (2012). *Tentang Teori Motivasi*. Gorontalo: Jurnal INOVASI Volume 9, No.1.
- Kaswan. (2014). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, ISSN: 2615-0425.
- Maisah, M. y. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang . *ORASI BISNIS 7.1*.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Diss. STIE Perbanas Surabaya*.
- Muwafik, A. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Payaman, J. S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1.4*.

- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Vol 3. No.2*, 20-27.
- REZA, R. A. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. (*Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Mathis, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roring, F. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado*. Manado: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi.
- Rumondor, R. B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- Setiyawan, B. d. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, 181-198.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sjahril Effendy Pasaribu, S. B. (2015). *Kepemimpinan Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Suwati, Y. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 43.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Suci Press .
- Watkins, P. (1002). A Critical Review of Leadership Concpets and Research: The Implication for Educational Administration. *Deakin University* .
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: University of Albany .

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Afandi
Umur : 27 Tahun
Tempat/Tanggal Lahir : Kabanjahe, 04 Oktober 1992
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl.Merak Gg.Berasatu No.43D-1, Medan Sunggal, Medan
No Hp : 08116000026

PENDIDIKAN FORMAL

Alumni SD Muhammadiyah, Kabanjahe, Tahun 1998-2005

Alumni MTsN, Kabanjahe Tahun 2005-2008

Alumni SMKN 1, Berastagi Tahun 2008-2011

Alumni Universitas Harapan Medan Tahun 2011-2015

LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah,
Saya mohon kesediannya untuk menjawab beberapa pernyataan dari angket yang
diberikan dibawah ini.

Petunjuk Pengisian:

- 1) Di mohon kepada bapak/ibu untuk mengisi pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- 2) Pengisian angket ini tidak akan berpengaruh kepada Bapak/Ibu di masa mendatang. Karena semata – mata angket ini hanya untuk kepentingan ilmiah di lingkungan terbatas.
- 3) Cara pengisian: bapak/ibu dipersilakan untuk memberikan chek list () di kolom yang dianggap tepat atau paling sesuai menurut pendapat bapak/ibu

Atas waktu yang bapak/ibu luangkan, Saya ucapan banyak terimakasih

Hormat Saya,

Ahmad Afandi

Identitas Responden:

Jenis Kelamin

: Laki – Laki Perempuan

Umur

: 21 – 30 31 – 40 41 – 50 51 – 60 60+

Pendidikan

: SMA D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja

: 3 Bulan - 1 Tahun > 1-3 Tahun > 3 – 5 Tahun > 5 Tahun

A. Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan berkomunikasi dengan bawahan selalu dapat dimengerti dan diterima dengan jelas					
2	Pimpinan selalu ramah dan santun dalam berkomunikasi kepada karyawan					
3	Saya sering mendapatkan motivasi dari atasan untuk bekerja yang lebih baik					
4	Pimpinan memberikan kesempatan umpan balik secara teratur					
5	Pemimpin punya kesadaran diri untuk memperbaiki kesalahan					
6	Pimpinan mampu membaca situasi di dalam Organisasi					
7	Pimpinan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan					
8	Pimpinan sering mendiskusikan untuk pengambilan keputusan					
9	Pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan nyaman tanpa ada penekanan					
10	Pimpinan bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan kinerja yang baik					

Keterangan	Nilai
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

B. Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
2	Jam istirahat yang diberikan oleh Yayasan sudah cukup.					
3	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.					
4	Organisasi cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas					
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.					
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.					
7	Pimpinan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh Pimpinan					
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju					
10	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja					

Keterangan	Nilai
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

C. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memberikan yang terbaik untuk setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Karyawan berhasil mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan					
3	Pimpinan selalu dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
4	Karyawan yang rajin dan disiplin akan diperhatikan oleh pimpinan					
5	Karyawan yang senantiasa bekerja dengan baik, diberikan penghargaan					
6	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban tugas yang saya terima.					
7	Penempatan posisi karyawan sudah adil dan sesuai keahlian yang saya miliki					
8	Semua karyawan selalu diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan					
9	Pimpinan selalu mengawasi dan memperhatikan kinerja bawahannya					
10	Pimpinan selalu menunjukkan tujuan-tujuan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja					
11	Memberikan sanksi yang adil dan diterapkan sama rata bagi yang melanggar aturan disiplin					
12	Sanksi yang tegas diberikan pimpinan terhadap bawahan akan membuat kedisiplinan meningkat					
13	Pimpinan tegas dalam bertindak kepada karyawan yang kurang disiplin					
14	Pimpinan membuat aturan secara tegas dan selalu ditaati bersama-sama					
15	Hubungan sesama karyawan disini cukup baik dan harmonis					
16	Pimpinan memperlakukan bawahannya sesuai hak dan berkemanusiaan					

Keterangan		Nilai
SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

D. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kinerja karyawan yang diharapkan cukup baik					
2	Kinerja karyawan sesuai standar yang sudah Ditetapkan					
3	kinerja karyawan sangat berkualitas sesuai yang sudah diharapkan oleh pimpinan					
4	Kinerja karyawan sangat maksimal, tanpa adanya kesulitan					
5	Kinerja karyawan menghasilkan yang optimal dan efisien					
6	Karyawan selalu aktif dalam bekerja demi kelancaran tugas yang diamanahkan kepadanya					
7	Karyawan yang bekerja mempunyai komitmen yang kuat dalam pencapaian					
8	Kinerja karyawan hal yang terpenting bagi sebuah keberhasilan organisasi					
9	Karyawan berkomitmen yang kuat dalam dirinya untuk mengujudkan kinerja yang terbaik					
10	Karyawan mudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					

Keterangan	Nilai
------------	-------

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
KS	: Kurang Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

LAMPIRAN II

HASIL PENGUJIAN

Frequency Table

KEPEMIMPINAN (X1)

Pernyataan1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	40.5	40.5	40.5
5	22	59.5	59.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	6	16.2	16.2	16.2
5	31	83.8	83.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.7	2.7	2.7
4	16	43.2	43.2	45.9
5	20	54.1	54.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	48.6	48.6	48.6
5	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	35.1	35.1	35.1
	5	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4	5.4
	4	11	29.7	29.7	35.1
	5	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	51.4	51.4	51.4
	5	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	17	45.9	45.9	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	14	37.8	37.8	40.5
	5	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	32.4	32.4	32.4
	5	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	41.32	6.392	.262	.702
Pernyataan2	41.08	6.410	.396	.684
Pernyataan3	41.41	6.303	.243	.707
Pernyataan4	41.41	5.803	.507	.661
Pernyataan5	41.27	6.203	.358	.687
Pernyataan6	41.32	5.559	.489	.661
Pernyataan7	41.43	5.974	.431	.674
Pernyataan8	41.43	6.141	.305	.696
Pernyataan9	41.35	5.790	.450	.670
Pernyataan10	41.24	6.467	.251	.703

MOTIVASI (X2)

Frequency Table

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	3	5	13.5	13.5	16.2
	4	19	51.4	51.4	67.6
	5	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	16	43.2	43.2	51.4
	5	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	16	43.2	43.2	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	2	5.4	5.4	8.1
	4	19	51.4	51.4	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	29.7	29.7	29.7
	5	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	9	24.3	24.3	27.0
	5	27	73.0	73.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	20	54.1	54.1	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	22	59.5	59.5	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	51.4	51.4	51.4
	5	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	17	45.9	45.9	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	40.30	10.881	.748	.826
Pernyataan2	40.00	13.111	.477	.852
Pernyataan3	39.89	12.821	.653	.837
Pernyataan4	40.11	12.488	.558	.845
Pernyataan5	39.70	14.326	.344	.859
Pernyataan6	39.70	13.270	.583	.843
Pernyataan7	40.11	12.710	.603	.840
Pernyataan8	40.05	13.553	.481	.850
Pernyataan9	39.92	13.132	.642	.839
Pernyataan10	39.86	13.287	.599	.842

DISIPLIN KERJA (X3)

Frequency Table

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	17	45.9	45.9	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4	5.4
	4	24	64.9	64.9	70.3
	5	11	29.7	29.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	12	32.4	32.4	35.1
	5	24	64.9	64.9	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.8	10.8	10.8
	4	19	51.4	51.4	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.5	13.5	13.5
	4	14	37.8	37.8	51.4

5	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	9	24.3	24.3	29.7
	4	17	45.9	45.9	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.8	10.8	10.8
	4	19	51.4	51.4	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
		Total	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	56.8	56.8	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
		Total	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	13	35.1	35.1	43.2
	5	21	56.8	56.8	100.0
		Total	100.0	100.0	

Pernyataan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	17	45.9	45.9	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7
	3	3	8.1	8.1
	4	19	51.4	51.4
	5	14	37.8	37.8
	Total	37	100.0	100.0

Pernyataan12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4
	4	11	29.7	29.7
	5	24	64.9	64.9
	Total	37	100.0	100.0

Pernyataan13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4
	4	17	45.9	45.9
	5	18	48.6	48.6
	Total	37	100.0	100.0

Pernyataan14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	51.4	51.4
	5	18	48.6	48.6
	Total	37	100.0	100.0

Pernyataan15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	32.4	32.4

5	25	67.6	67.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	29.7	29.7
	5	26	70.3	70.3
Total	37	100.0	100.0	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	66.24	33.245	.428	.893
Pernyataan2	66.49	33.035	.473	.891
Pernyataan3	66.11	32.766	.521	.890
Pernyataan4	66.46	32.589	.443	.893
Pernyataan5	66.38	31.686	.511	.891
Pernyataan6	66.84	29.862	.623	.887
Pernyataan7	66.46	31.311	.628	.886
Pernyataan8	66.30	32.326	.654	.886
Pernyataan9	66.24	31.800	.557	.888
Pernyataan10	66.19	32.713	.579	.888
Pernyataan11	66.49	31.423	.539	.890
Pernyataan12	66.14	31.231	.706	.883
Pernyataan13	66.30	31.659	.633	.886
Pernyataan14	66.24	32.300	.652	.886
Pernyataan15	66.05	33.330	.503	.890
Pernyataan16	66.03	32.971	.588	.888

KINERJA (Y)

Frequency Table

Pernyataan1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.1	8.1	8.1
4	24	64.9	64.9	73.0
5	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.7	2.7	2.7
4	21	56.8	56.8	59.5
5	15	40.5	40.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.1	8.1	8.1

4	19	51.4	51.4	59.5
5	15	40.5	40.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	2	5.4	5.4	8.1
	4	25	67.6	67.6	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.4	5.4	5.4
	4	19	51.4	51.4	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	17	45.9	45.9	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	16	43.2	43.2	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	43.2	43.2	43.2
	5	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	32.4	32.4	32.4
	5	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pernyataan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	20	54.1	54.1	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	39.86	11.565	.401	.848
Pernyataan2	39.68	11.059	.575	.833
Pernyataan3	39.73	10.647	.588	.831
Pernyataan4	39.92	11.354	.397	.850
Pernyataan5	39.68	10.447	.688	.822
Pernyataan6	39.57	10.808	.632	.828

Pernyataan7	39.54	11.144	.532	.837
Pernyataan8	39.49	11.701	.433	.845
Pernyataan9	39.38	11.353	.583	.833
Pernyataan10	39.65	10.623	.701	.821

Regression

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.754	3	116.918	28.980	.000 ^a
Residual	133.138	33	4.034		
Total	483.892	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF	
1 (Constant)	-2.077	5.772			-.360	.721	
Kepemimpinan	.333	.158	.245	2.106	.043	.616	1.624
Motivasi	.417	.119	.452	3.520	.001	.507	1.974
Disiplin_Kerja	.174	.083	.287	2.097	.044	.446	2.242

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	350.754	3	116.918	28.980	.000 ^a
	Residual	133.138	33	4.034		
	Total	483.892	36			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

