

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. TELKOM AKSES MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

ADE SRI NUNING
1505160092

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADE SRI NUNING
NPM : 1505160092
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
TELKOM AKSES MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

(SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)








BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E., M.M

Nama Lengkap : ADE SRI NUNING
NPM : 1505160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
20/2/2019	Skripsi v/Berkas diterima		
21/2/2019	Metode Penelitian, Kisi Penguji, dan Pembahasan, &		Koreksi data & Penulisan
25/2/2019	Kesimpulan, Saran & Daftar Pustaka		Sh.
1/3/2019	Abstraksi, Pembahasan & Daftar Pustaka		Sh.
4/3/2019	Ace Nipis Skripsi		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



YUDI SISWADI, S.E., M.M



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



PENGESAHAN SKRIPSI

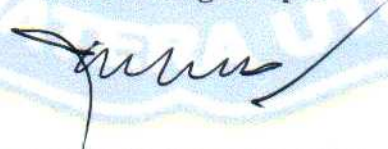
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADE SRI NUNING
N.P.M : 1505160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



YUDI SISWADI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

ABSTRAK

ADE SRI NUNING, NPM 1505160092, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan. Skripsi, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan. Dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan populasi sebanyak 343 dengan sampel sebanyak 77 pegawai, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan ketentuan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dan secara simultan juga terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Tukiman dan Ibunda Farida Aryani yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Telkom Akses Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Februari 2019
Penulis,

ADE SRI NUNING
NPM. 1505160092

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	14
2. Kepemimpinan	16
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan	17
c. Tipe Kepemimpinan.....	20
d. Indikator Kepemimpinan	21

3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Jenis-Jenis Motivasi	25
c. Faktor-Faktor mempengaruhi Motivasi	26
d. Indikator Motivasi.....	26
4. Disiplin Kerja.....	29
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	29
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	30
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
d. Indikator Disiplin Kerja	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Definisi Operasional Variabel.....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Data.....	57
2. Deskripsi Karakteristik.....	58
3. Uji Asumsi Klasik	65

4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
5. Hipotesis.....	70
B. Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kepemimpinan	44
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	44
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel III.4 Indikator Kinerja Pegawai	45
Tabel III.5 Waktu Penelitian	45
Tabel III.6 Jumlah Populasi Penelitian	46
Tabel III.7 Skala Likert	48
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	50
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Motivasi	50
Tabel III.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	50
Tabel III.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	51
Tabel III.12 Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.1 Skala Likert.....	57
Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin	58
Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	58
Tabel IV.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV. 5 Deskripsi Tanggapan Kepemimpinan.....	59
Tabel IV.6 Deskripsi Tanggapan Motivasi	61
Tabel IV.7 Deskripsi Tanggapan Disiplin Kerja.....	62
Tabel IV.8 Deskripsi Tanggapan Kinerja Pegawai.....	64
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas	67
Tabel IV.10 Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.11 Uji t	70
Tabel IV.12 Uji F.....	72
Tabel IV.13 Koefisien Detrminasi	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kememimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	39
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
Gambar II.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	55
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	55
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	65
Gambar IV.2 P-Plot.....	66
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	68
Gambar IV.4 Kurva Hasil Pengujian	71
Gambar IV.5 Kurva Hasil Pengujian	71
Gambar IV.6 Kurva Hasil Pengujian	72
Gambar IV.7 Kurva Hasil Pengujian	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rumandor dkk, 2016).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampumendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Kuddy, 2017).

Pegawai mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Minat dan semangat karyawan akan terbentuk bila para petinggi

perusahaan mengerti akan kewajibannya terhadap karyawan dimana kewajiban disini adalah mampu membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa karyawan adalah pelaksana dalam kegiatan perusahaan (Meidizar, 2016).

Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki ke dalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup. Dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan pegawai (Meidizar, 2016).

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya dari kepemimpinan. Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak

buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya.(Mesiono, 2010, hal. 62)

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja yang baik dari para karyawan, untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2009, hal. 216).

Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan (Inary dkk, 2016).

Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sudarmo dalam (Sutrisno 2009, hal. 111) yang menyatakan bahwa : “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan

maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Menurut Umam (2018, hal 159) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Rumandor dkk, 2016).

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan.

Disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang telah ditentukan organisasi (Sunarwan, 2014).

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan (Husain, 2018).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016, hal. 193)

PT. Telkom Akses (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. Telkom Akses bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service pengelolaan infrastruktur jaringan. Melalui pembicaraan ringan dengan beberapa pegawai PT. Telkom Akses Medan diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai telat masuk kerja sehingga berakibat dengan menambahnya penumpukan kerja yang harus diselesaikan hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang kesadaran dalam melakukan pekerjaannya, selain itu juga masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang membuat pegawai merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya dan

mengarahkan pegawainnya dalam bekerja, dan masih kurangnya tingkat motivasi pegawai dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat banyaknya pegawai tidak bersemangat bekerja, yang berakibat dengan belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan

Berdasarkan pengamatan awal pada PT. Telkom Akses Medan, maka itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang membuat pegawai merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya dan mengarahkan pegawainya dalam bekerja.
2. Masih ada beberapa pegawai kurang termotivasi, hal ini terlihat banyaknya pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih kurangnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai, hal ini terlihat masih rendahnya keseriusan pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Masih belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pada PT. Telkom Akses Medan terdapat beberapa masalah dalam kinerja pegawainya, tetapi disini penelitian hanya membahas dengan tiga faktor, dimana agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas. Penelitian ini hanya membahas tentang Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam mengukur Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan?
- d. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan

- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

- a. Bagi Teoritis,
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
 - 2) Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini.
- b. Bagi Praktis,
 - 1) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Telkom Akses Medan.
 - 2) Untuk memahami lebih dalam faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.

c. Bagi Akademis,

- 1) Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.
- 2) Sebagai informasi kepada mahasiswa atau peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Umam (2018, hal 189) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017, hal 182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Pabundu (2010, hal. 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh

karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda tentang pencapaian hasilnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Kriteria – Kriteria Kinerja

Menurut Mubarak (2017, hal. 81-83) terdapat lima kriteria-kriteria kinerja, diantaranya :

- 1) Kesesuaian Strategik
- 2) Keabsahan
- 3) Keandalan
- 4) Penerimaan
- 5) Kekhususan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian Strategik

Kesesuaian menunjukkan sejauh apa system manajemen kinerja dapat menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategis, sasaran dan budaya organisasi.

- 2) Keabsahan

Keabsahan menunjukkan sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh atau hanya aspek-aspek kinerja yang penting.

- 3) Keandalan

Keandalan mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah.

4) Penerimaan

Penerimaan mengacu pada sejauh apa ukuran dianggap memuaskan atau memadai bagi orang-orang yang menggunakannya.

5) Kekhususan

Kekhususan melihat sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada para pegawai tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan-harapannya itu.

Menurut Suprayadi (2015, hal. 328) kriteria kinerja dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya Kinerja Karyawan
- 2) Tercapainya Tujuan Organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Meningkatnya Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kompetensi yang kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan strategi organisasi dan kurangnya dukungan organisasional, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat.

2) Tercapainya Tujuan Organisasi

Apabila kinerja karyawan telah meningkat, dapat lebih diharapkan tercapainya tujuan organisasi karena karyawan akan mampu melaksanakan strategi organisasi dengan lebih baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67-68) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

2) Faktor Motivasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik (siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja).

Sedangkan Menurut Gibson dalam (Umam 2018, hal. 190) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor Individu
- 2) Faktor Psikologi
- 3) Faktor Organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang

- 2) Faktor Psikologi

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

- 3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*).

d. Indikator Kinerja

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3) Kehandalan kerja

Kehandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Kasmir (2017, hal. 208-

210) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar Karyawan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Menurut Mesiono (2010, hal. 62) menyatakan kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membuju, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 213) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 13) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain atau anggota dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas-aktifitas dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Suwatno (2018, hal. 149-150) seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan dua fungsi, yaitu :

- 1) Fungsi tugas
- 2) Fungsi pemeliharaan

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, yaitu :

- a) Menciptakan kegiatan
- b) Mencari informasi
- c) Memberi informasi
- d) Memberi pendapat

- e) Menjelaskan
- f) Mengordinasikan
- g) Meringkaskan
- h) Menguji kelayakan
- i) Mengevaluasi
- j) Mendiagnosis

2) Fungsi Pemeliharaan

Berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi, yaitu :

- a) Mendorong semangat
- b) Menetapkan standar
- c) Mengikuti
- d) Mengekspresikan perasaan
- e) Mengambil konsesus
- f) Menciptakan keharmonisan
- g) Mengurangi ketegangan

Menurut Terry dalam (Sutrisno 2009, hal. 219) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu :

- 1) Memberikan struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar

Adapun peran dari kepemimpinan menurut Sutrisno (2009, hal 219-221)

yaitu :

- 1) Peranan yang bersifat Interpersonal
- 2) Peranan yang bersifat Informasional
- 3) Peranan pengambilan keputusan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal

Seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, didalam dan diluar organisasi.

- 2) Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dimasa yang akan datang sukar membayangkan danya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efesien dan efektif tanpa dukungan infomasi yang baik.

- 3) Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai entrepreneur, peredam gangguan dan pembagi sumber dana dan daya.

c. Tipe Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Suwatno (2018, hal 156-157) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

- 1) Kepemimpinan Pribadi
- 2) Kepemimpinan Non-Pribadi
- 3) Kepemimpinan Otoriter
- 4) Kepemimpinan Kebapakan
- 5) Kepemimpinan Demokratis
- 6) Kepemimpinan Bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Pribadi

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non-Pribadi

Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dengan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

3) Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin memperlakukan bawahannya secara sewenang—wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa.

4) Kepemimpinan Kebapakan

Pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan.

5) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar

6) Kepemimpinan Bakat

Pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu sehingga bawahannya senang mengikutinya.

Menurut Hasibuan (2016, hal 170) mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Otoriter
- 2) Kepemimpinan Partisipatif
- 3) Kepemimpinan Delegatif

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Otoriter

Pengambilan keputusan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran dan ide dalam pengambilan keputusan

- 2) Kepemimpinan Partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.

- 3) Kepemimpinan Delegatif

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain.

Menurut Kuddy (2017, hal. 25) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Persahabatan
- 2) Saling Mempercayai
- 3) Hubungan Pemimpin dan Bawahan
- 4) Menentukan Hubungan
- 5) Menetapkan Pola dan Saluran Komunikasi
- 6) Menguraikan Rincian Pekerjaan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Persahabatan

Pemimpin memahami arti penting rasa persahabatan dengan para bawahan dan menciptakan suasana keakraban didalam organisasi.

- 2) Saling Mempercayai

Pemimpin bersedia untuk memiliki kepercayaan yang besar kepada para bawahannya agar bawahan lebih merasa dihargai oleh pemimpin.

- 3) Hubungan Pemimpin dan bawahan

Pemimpin bersedia untuk menjalani hubungan baik dengan bawahan dan menjalin iklim keterbukaan dengan para bawahan.

- 4) Menentukan Hubungan

Pemimpin memahami arti penting hubungan kerja dengan bawahan sebagai mitra dalam bertugas

- 5) Menetapkan Pola dan saluran Komunikasi

Pemimpin memahami arti penting komunikasi dan pola-pola komunikasi yang dibutuhkan untuk menjalin efektivitas dalam bertugas dengan para bawahan

6) Menguraikan Rincian Pekerjaan

Pemimpin bersedia untuk mendeskripsikan kerja untuk seluruh komponen sumber daya manusia didalam organisasi.

Menurut Kartono dalam (Isvandari 2018, hal. 18) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan prilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik

3) Tempramen

Gaya prilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi kepada orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensibawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam (Mesiono 2010, hal. 126) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018, hal 159) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Menurut Afandi (2018, hal. 116) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016hal.150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasiadalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahandengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baiksaja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan denganstandar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif inisemangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkarena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapatberakibat kurang baik.

Adapun menurut Fahmi (2016, hal. 89) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas :

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

2) Motivasi Instrinsik (dari dalam)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan

semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Suwatno (2018, hal. 182) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- 1) Faktor yang Bersifat Internal
- 2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Usaha Untuk Maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaatan Waktu

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut Nimran dalam (Yuliana 2017, hal. 138) indikator motivasi terdiri atas :

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Harga diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu :
 - a) Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan
 - b) Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :
 - a) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - b) Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja
- 3) Kebutuhan Sosial
 - a) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
 - b) Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin
- 4) Kebutuhan Harga Diri, yaitu :
 - a) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan
 - b) Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :
 - a) Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian

tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016, hal.193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87-88) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Tujuan utama disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan *energy*

- 2) Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta badan, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian
- 3) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 4) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan
- 5) Disiplin berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan penafsiran.

Menurut Sinambela (2018, hal. 340-341) tujuan disiplin kerja terdiri atas :

- 1) Tujuan Umum Disiplin Kerja
- 2) Tujuan Khusus Disiplin Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan Umum Disiplin Kerja

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

- 2) Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain :

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran
- b) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya

- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat beberapa faktor. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 89-92) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

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

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pemimpin dalam menegakkan disiplin.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan menggerakkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar

Sedangkan Menurut Commings dalam (Kuddy 2017, hal. 26) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) *Preventive Discipline*

Preventive discipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2) *Corrective Discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie dalam (Setiawan, 2015, hal. 1247) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya :

- 1) Hadir Tepat Waktu
- 2) Mengutamakan Presentase Kehadiran
- 3) Mentaati Ketentuan Jam Kerja
- 4) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efesien
- 5) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya
- 6) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi
- 7) Memiliki Sikap yang Baik
- 8) Kreatif dan Inovatif dalam Bekerja

Dengan penejelasan sebagai berikut :

1) Hadir Tepat Waktu

Jika mempunyai kebiasaan hadir tepat waktu maka orang-orang disekitar kita akan lebih percaya kepada kita

2) Mengutamakan Presentase Kehadiran

Kehadiran dan keikut sertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam efektif dikantor

3) Mentaati Ketentuan Jam Kerja

Wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas

4) Mengutamakan Jam Kerja yang Efektif dan Efisien

Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

5) Memiliki Keterampilan Kerja Pada Bidang Tugasnya

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat pada tugasnya masing-masing

6) Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi

Kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan

7) Memiliki Sikap yang Baik

Sikap yang didalamnya merangkum etika social, saling menghormati, cara berbicara yang baik, tingkah laku yang bijaksana.

8) Kreatif dan Inovatif dalam Bekerja

Memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu dan mengembangkan hal-hal yang telah dibuat didalam pekerjaannya

Menurut Sutrisno, dkk (2016, hal. 5) mengemukakan beberapa indikator

disiplin, antara lain :

- 1) Waktu
- 2) Target
- 3) Kualitas
- 4) Prioritas Kerja
- 5) Prosedur Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Waktu

Yang menjadi batasan dan menjadi pengukuran akan pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2) Target

Sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan

3) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan

4) Prioritas Kerja

Sesuatu yang dirasa lebih penting daripada yang lain yang harus dikerjakan atau diselesaikan terlebih dahulu

5) Prosedur Kerja

Urutan langkah-langkah atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016, hal. 60), kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

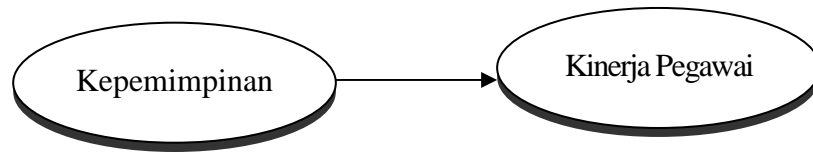
Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan

kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya. Mesiono (2010, hal. 62)

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja yang baik dari para karyawan, untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Sutisno (2009, hal. 216).

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja pegawai yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muizu (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Inary, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Junianingsih (2015) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiary (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

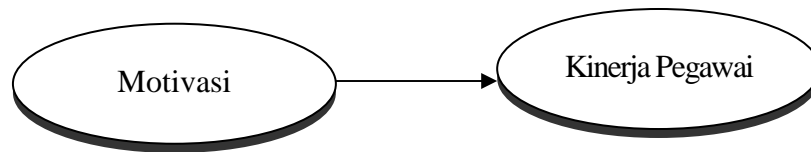
b. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Suwatno (2018, hal. 190)

Menurut Sudarmo dalam (Sutrisno2009,hal. 111) yang menyatakan bahwa : “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Theodora (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Meidazar (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Amalia (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh

Bungawati (2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

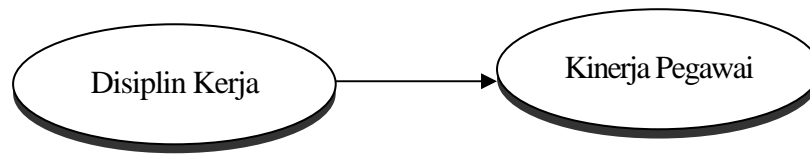
c. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2016, hal. 193)

Menurut Sutrisno (2009, hal. 97) produktifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Cleopatra, dkk (2015) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hajrina, dkk (2016) juga berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wairoy (2017) juga berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Untari

(2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

d. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

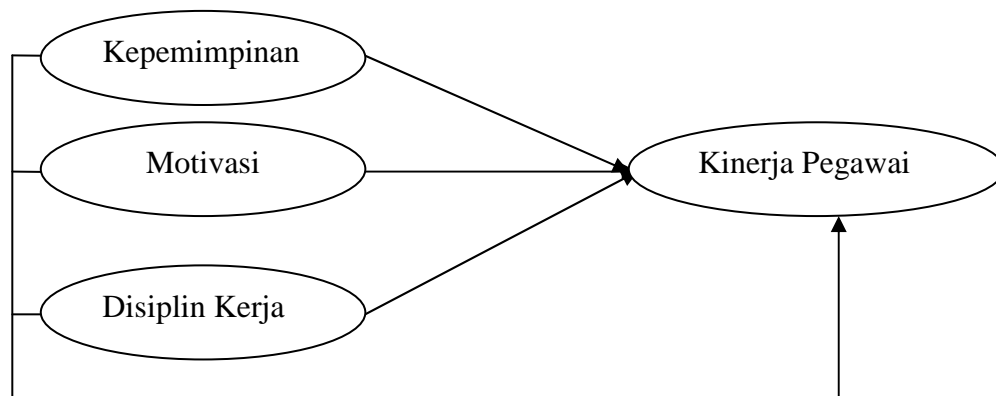
Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya. Mesiono (2010, hal. 62)

Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2016, hal. 193)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Sari (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti Rumondor (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarwan (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Kuddy (2017) bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musdalifah

(2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar II.4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016 hal. 64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan
4. Ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2016 hal.36) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

1. Kepemimpinan (X_1)

Menurut Hasibuan (2016, hal. 13) kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah :

Tabel III.1. Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Sifat
2.	Kebiasaan
3.	Tempramen
4.	Watak
5.	Kepribadian

Sumber : Kartono dalam (Isvandari 2018, hal. 18)

2. Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi.

Adapun indikator digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

Tabel III.2. Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha Untuk Maju
4.	Ketekunan
5.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu. Indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.3. Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Waktu
2.	Target
3.	Kualitas
4.	Prioritas Kerja
5.	Prosedur Kerja

Sumber : Sutrisno, dkk (2016, hal. 5)

No	Kegiatan	Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016, hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan PT. Telkom Akses Medan yang berkantor di Jalan Gaharuyang berjumlah 343 pegawai, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.6
Jumlah Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Orang
1	Bagian Human Capital	7 Orang
2	Bagian Inventory & Aset	11 Orang
3	Bagian Maintance Medan	83 Orang
4	Bagian Procurement	7 Orang
5	Bagian Program SDI	15 Orang
6	Bagian Project Admin	12 Orang
7	Bagian Project Development	86 Orang
8	Bagian Provisioning	75 Orang
9	Bagian Shared Service	20 Orang
10	Bagian Assurance Medan	3 Orang
11	Bagian Commerce	5 Orang
12	Bagian Fiber Zone Contruction	3 Orang
13	Bagian Fiber Zone Sumatera	6 Orang
14	Bagian Fiber Zone Sumatera I	4 Orang
15	Bagian Finance	6 Orang
Jumlah		343 Orang

Sumber: PT. Telkom Akses Medan (diolah)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 hal. 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *Sampling Insidental*.

Sampling Insidental adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sugiyono (2016, hal. 85) Jumlah populasi sebanyak 343 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan:

n	=	Jumlah Sampel
N	=	Jumlah Total Populasi
e	=	Batas Toleransi Kesalahan (<i>error tolerance</i>) $e = 10\% (0,1)$

Maka:

$$n = \frac{343}{1 + 343 (0,1)^2} = 77 \text{ Pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 77 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data Sugiyono (2016, hal. 224). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuisioner (angket)

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai untuk dijawabnya Sugiyono (2016, hal. 142) Objek penelitian yaitu Perusahaan

PT. Telkom Akses Medan dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Menurut Sugiyono (2016 hal.93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (✓) checklist. Tabel 3.7 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel III.7
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/Tepat	5
Setuju /Tepat	4
Kurang Setuju /Tepat	3
Tidak Setuju /Tepat	2
Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber :Sugiyono (2013 hal. 132)

Kemudian untuk menguji valid dan reliabel tidak maka dapat diuji dengan validitas dan realibilitas adalah :

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument pertanyaan sebagai alat tukar variabel penelitian (Juliandi, dkk 2015 hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Telkom Akses Medan.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara

keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010, hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, 2010 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

Untuk mengetahu signifikansi atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	r_{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,689	0,227	0,000<0,05	Valid
2	0,578	0,227	0,000<0,05	Valid
3	0,637	0,227	0,000<0,05	Valid
4	0,703	0,227	0,000<0,05	Valid
5	0,474	0,227	0,000<0,05	Valid
6	0,551	0,227	0,000<0,05	Valid
7	0,591	0,227	0,000<0,05	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,440	0,227	0,000<0,05	Valid
2	0,416	0,227	0,000<0,05	Valid
3	0,631	0,227	0,000<0,05	Valid
4	0,618	0,227	0,000<0,05	Valid
5	0,473	0,227	0,000<0,05	Valid
6	0,509	0,227	0,000<0,05	Valid
7	0,739	0,227	0,000<0,05	Valid

Untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Item	r_{hitung}	r_{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,605	0,227	0,048<0,05	Valid
2	0,588	0,227	0,000<0,05	Valid
3	0,470	0,227	0,000<0,05	Valid
4	0,642	0,227	0,000<0,05	Valid
5	0,633	0,227	0,000<0,05	Valid
6	0,445	0,227	0,000<0,05	Valid
7	0,533	0,227	0,000<0,05	Valid

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item	r_{hitung}	r_{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,634	0,227	$0,001 < 0,05$	Valid
2	0,486	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,502	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,605	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,601	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,595	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,593	0,227	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brawn/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya. (Juliandi, dkk. 2015, hal 80).

Tabel III.12
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,710	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,617	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,635	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,654	Reliabel

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument pegawai tentang kepemimpinan (Variabel X_1) sebesar 0,710 (reliabel),

Instrument motivasi (variabel X_2) sebesar 0,617 (reliabel), Instrument disiplin kerja (variabel X_3) sebesar 0,635 (reliabel), instrument kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,654 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi, dkk. 2015. Hal 85) dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Disiplin Kerja
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
e = Variabel pengganggu
e = Variabel pengganggu

Penggunaan model regresi linear berganda harus dapat memenuhi antara lain:

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2013 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi normalitas (Ghozali, 2013 hal. 92).

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan

bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal.88).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

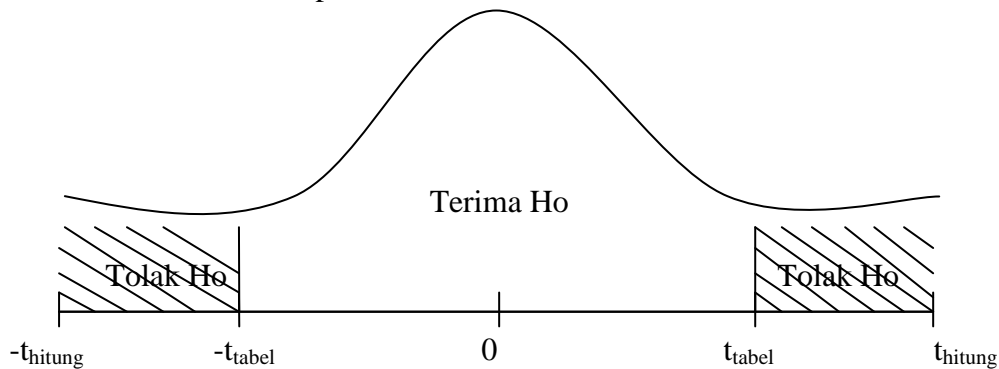
2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



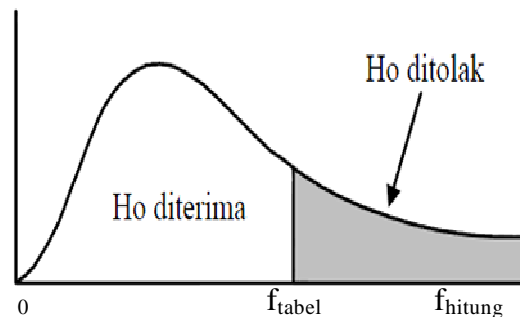
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Uji Determinan (R^2)

Uji determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel (X_1), 7 pertanyaan untuk variabel (X_2), 7 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 7 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel X_3 adalah disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 77 responden sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kepemimpinan, (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) maupun variabel kinerja pegawai (Y).

2. Deskripsi Karakteristik

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan pada yang melakukan PT. Telkom Akses Medan sebanyak 77 responden. Karakteristik responden pegawai pada PT. Telkom Akses Medan adalah sebagai berikut.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	50 orang	64,9%
2	Perempuan	27 orang	35,1%
	Jumlah	77 orang	100%

Sumber : PT. Telkom Akses Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa jumlah responden dari karyawan PT. Telkom Akses Medan terdiri dari 50 orang laki-laki (64,9%) dan perempuan sebanyak 27 orang (35,1%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	2 orang	2,6 %
2	31-40	54 orang	70,1 %
3	41-50	17 orang	22,1%
4	> 51	4 orang	5,2%
	Jumlah	77 orang	100 %

Sumber : PT. Telkom Akses Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 54 orang (70,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur di antara 20 sampai 30 tahun sebanyak 2 orang (2,6%).

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	14,3%
2	D-3	12 orang	15,6 %
3	Strata-1	39orang	50,6 %
4	Strata-2	15orang	19,5%
	Jumlah	77 orang	100%

Sumber : PT. Telkom Akses Medan

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 39 orang (50,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan SMA sebanyak 11 orang (16,4%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Telkom Akses Medanyaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Responden MengenaiKepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	58,4	22	28,6	10	13	0	0	0	0	77	100
2	47	61	28	36,4	2	2,6	0	0	0	0	77	100
3	42	54,5	29	37,7	6	7,8	0	0	0	0	77	100
4	48	62,3	25	32,5	4	5,2	0	0	0	0	77	100
5	47	61	26	33,8	4	5,2	0	0	0	0	77	100
6	47	61	29	37,7	1	1,3	0	0	0	0	77	100
7	43	55,8	31	40,3	3	3,9	0	0	0	0	77	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai pemimpin bertindak tegas dalam mengambil setiap keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai pemimpin memberikan arahan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin selalu mendengarkan kritik dan saran dari bawahan demi kemajuan bersama, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai pemimpin selalu memberikan solusi kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,3%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai pemimpin melakukan penilaian terhadap kinerja tiap pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai pemimpin menghargai bawahan ketika memberikan ide atau sarannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
- 7) Dari jawaban ketujuh pemimpin membantu para bawahan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang

dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	64,9	24	31,2	3	3,9	0	0	0	0	77	100
2	42	54,5	31	40,3	4	5,2	0	0	0	0	77	100
3	39	50,6	33	42,9	5	6,5	0	0	0	0	77	100
4	44	57,1	29	37,7	4	5,2	0	0	0	0	77	100
5	45	58,4	27	35,1	5	6,5	0	0	0	0	77	100
6	41	53,2	29	37,7	7	9,1	0	0	0	0	77	100
7	43	55,9	24	31,2	10	12,9	0	0	0	0	77	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai berusaha bekerja keras agar perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai adanya pemberian bonus bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,1%

5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha bekerja keras agar mendapatkan penghargaan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 58,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,9%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden menyetujui bahwa motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	58,4	28	36,4	4	5,2	0	0	0	0	77	100
2	43	55,8	29	37,7	5	6,5	0	0	0	0	77	100
3	35	45,5	35	45,5	7	9	0	0	0	0	77	100
4	45	58,4	27	35,1	5	6,5	0	0	0	0	77	100
5	43	55,8	30	39	4	5,2	0	0	0	0	77	100
6	43	55,8	32	41,6	2	2,6	0	0	0	0	77	100
7	47	61	26	33,8	4	5,2	0	0	0	0	77	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%

- 2) Dari jawaban kedua mengenai tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45,5%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai tidak ada waktu untuk bersantai bagi pegawai sebelum pekerjaan diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV.8
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	63,6	25	32,5	3	3,9	0	0	0	0	77	100
2	40	51,9	32	41,6	5	6,5	0	0	0	0	77	100
3	43	55,8	31	40,3	3	3,9	0	0	0	0	77	100
4	45	58,4	31	40,3	1	1,3	0	0	0	0	77	100
5	50	64,9	27	35,1	0	0	0	0	0	0	77	100
6	46	59,7	27	35,1	4	5,2	0	0	0	0	77	100
7	40	51,9	33	42,9	4	5,2	0	0	0	0	77	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

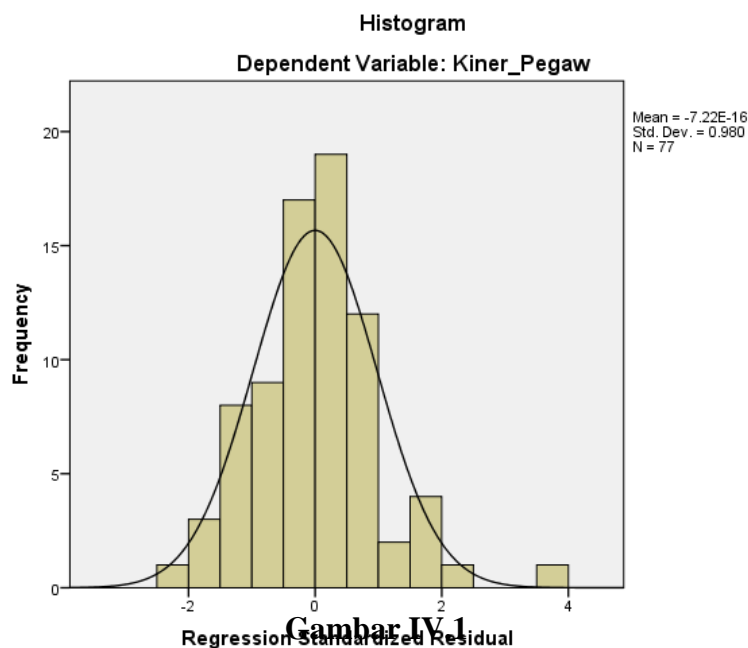
- 1) Dari jawaban pertama mengenai pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,6%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai hasil kerja pegawai selalu sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai tidak menunda dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,8%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai melakukan pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58,4%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai pegawai mampu dalam menghasilkan pekerjaan dengan mengefesiensi biaya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan dengan presentase sebesar 64,9%

- 6) Dari jawaban keenam mengenai pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%

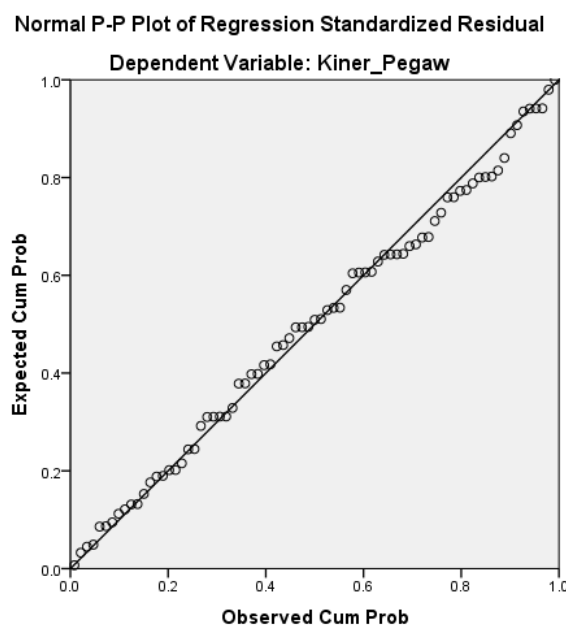
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas

melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepem_	.642	.369	.256	.629	1.589
Motiv	.560	.285	.192	.711	1.407
Disp_Ker	.670	.415	.293	.611	1.636

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

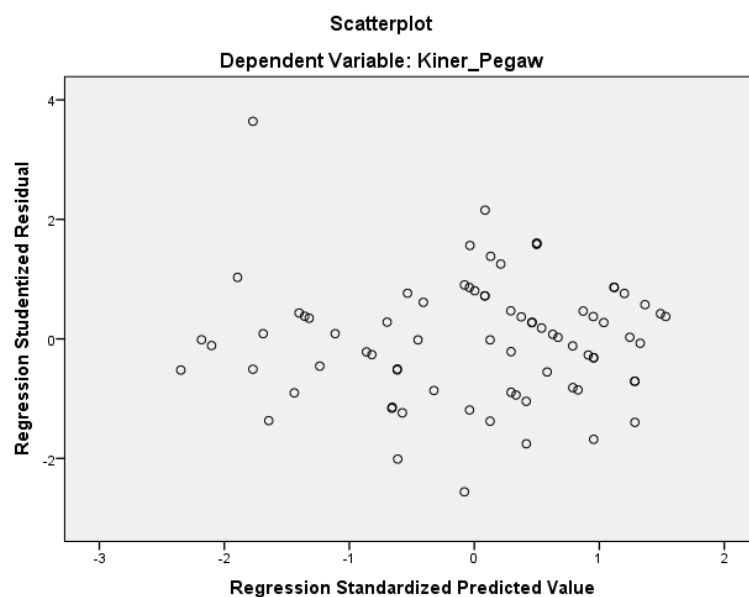
- 1) Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,629 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,589 lebih kecil dari 10.
- 2) Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,711 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,407 lebih kecil dari 10.
- 3) Displin Kerja (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,611 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,636 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil

dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.684	2.704		1.732	.087
Kepem_	.287	.085	.322	3.395	.001
Motiv	.213	.084	.227	2.545	.013
Disp_Ker	.359	.092	.375	3.896	.000

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,684 + 0,287X_1 + 0,213X_2 + 0,259 X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 4,684.

Jika variabel dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjayang diasumsikan tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 4,684.

- 2) Koefisien Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,287. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 28,7%.

- 3) Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi menunjukan angka sebesar 0,213. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk motivasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai 21,3%.

4) Koefisien Disiplin Kerja X_3

Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,359. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk disiplin kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai 35,9%.

5. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji t
Coefficients^a

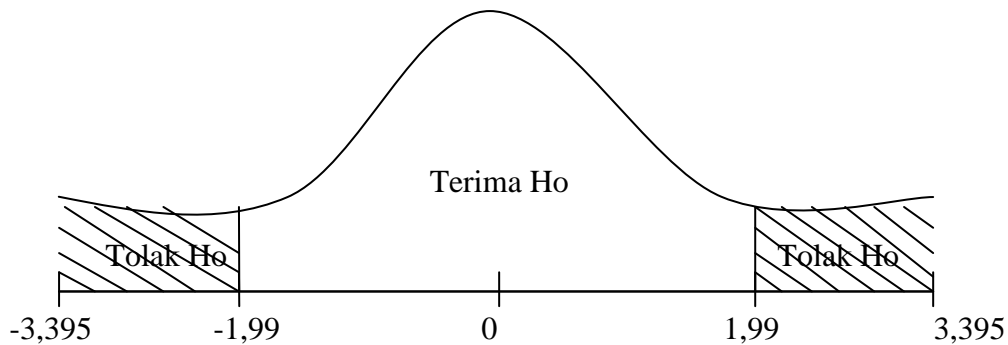
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.684	2.704		1.732	.087
Kepem_	.287	.085	.322	3.395	.001
Motiv	.213	.084	.227	2.545	.013
Disp_Ker	.359	.092	.375	3.896	.000

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, (2018)

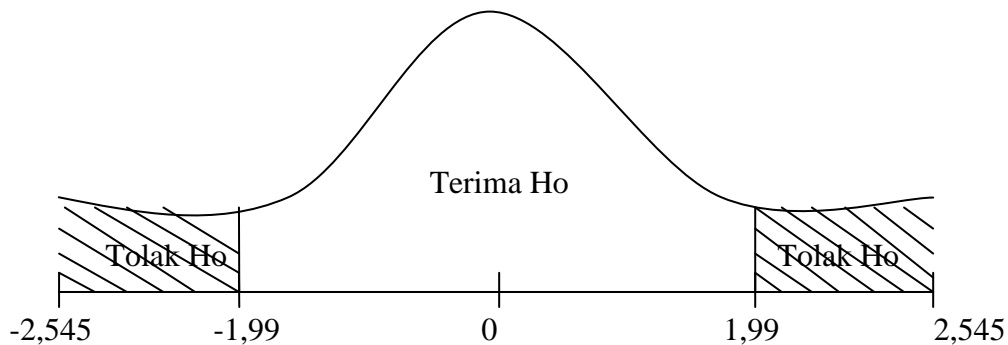
Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung}(3,395) > t_{tabel}(1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



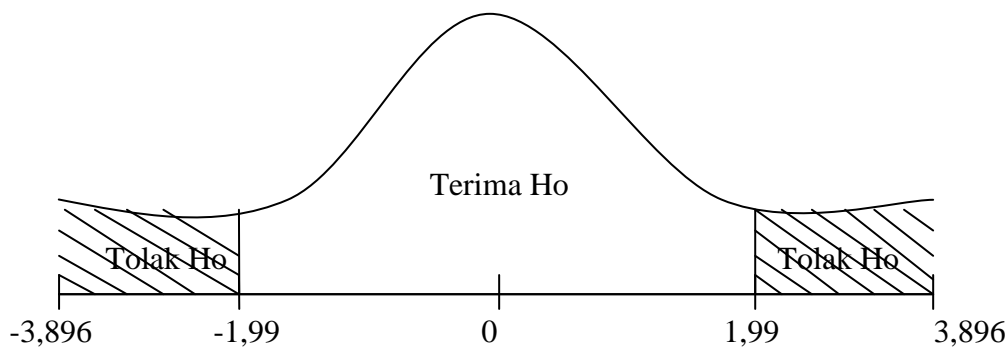
Gambar IV.4 Kurva Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung}(2,545) > t_{tabel}(1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.



Gambar IV.5 Kurva Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung}(3,896) > t_{tabel}(1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.



Gambar IV.6 Kurva Hasil Pengujian

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12

Uji F

ANOVA^a

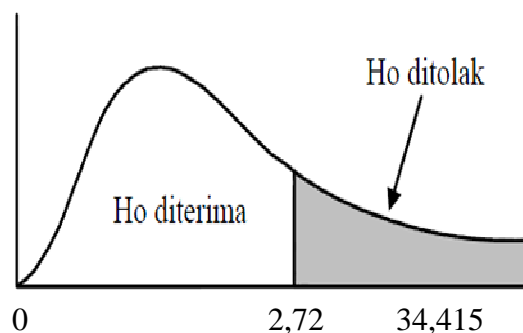
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.509	3	76.170	34.415	.000 ^b
	Residual	161.569	73	2.213		
	Total	390.078	76			

a. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

b. Predictors: (Constant), Disp_Ker, Motiv, Kepem_

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung}(34,415) > F_{tabel}(2,72)$ dengan tingkat signifikasi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar IV.7 Kurva Hasil Pengujian

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.569	1.48771	2.004

a. Predictors: (Constant), Disp_Ker, Motiv, Kepem_

b. Dependent Variable: Kiner_Pegaw

Berdasarkan tabel IV.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,586 atau 58,6% yang artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung}(3,395) > t_{tabel}(1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya. Mesiono (2010, hal. 62).

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja yang baik dari para karyawan, untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Sutirso (2009, hal. 216).

Hal penelitian sejalan dengan hasil penelitian, Muizu (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Inary, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Junianingsih (2015) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Hal penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian, Trang (2013) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Posuma (2013) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan seorang pemimpin yang mampu memberikan rasa kenyamanan dan mampu dalam berkomunikasi yang baik dengan pegawai akan membuat pegawai merasa yang nyaman dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi (X_2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan diperoleh motivasi diperoleh $t_{hitung}(2,545) > t_{tabel}(1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sudarmo dalam Sutrisno 2009,hal. 111).

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan Suwatno (2018, hal. 190).

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Theodora (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Meidazar (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian, Syawal (2014) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Baskoro (2012) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pada umumnya pimpinan yang mampu memberikan arahan guna untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai bertujuan untuk dapat memuaskan

keinginan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai.

3) Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (X_3), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan diperoleh disiplin kerja diperoleh t_{hitung} ($3,896$) $> t_{tabel}$ ($1,99$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016, hal. 193)

Produktifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai (Sutrisno, 2009 hal. 97).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti terdahulu oleh Arda (2017) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang

dilakukan oleh Hajrina, dkk (2016) juga berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian, Suryadi (2013) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai. Setiawan (2013) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja. Yang mana pegawai taat akan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga membuat pegawai lebih giat dalam bekerja yang akan membuat tercapainya tujuan perusahaan.

4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan. Dengan nilai $F_{hitung}(34,415) > F_{tabel}(2,72)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,586 atau 58,6% yang artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan

kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya (Mesiono, 2010, hal. 62)

Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016, hal. 193)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Sari (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti Rumondor (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarwan (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Kuddy (2017) bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Musdalifah (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 77 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.

B. Saran

1. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga

akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.

2. Sebaiknya bagi pemimpin perusahaan perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya
3. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
4. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja pegawai hendaknya dapat mengembangkan penelitian sertamenambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makinmemperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media Yogyakarta: Yogyakarta
- Amalia Syarah, Fahri Mahendra. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. 10 (2) : 119-127
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1) : 45-60
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Bungawati, Syafaruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness ISSN: 1978-3035*. 10 (2) : 1-15
- Cleopatra, Lie Darwin, Efendi, Wijaya Afandi (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*. 3 (1) : 1-7
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hajrina Rima alhalimah, Mariam Iis, Wijayant Meniki. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*. 13 (2) : 129-136
- Husain Bachtiar Arifuddin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1 (3) : 130 – 138
- Inaray Jelita Caroline, Olivia S Nelwan, Victor P.K. Lengkong. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (02) : 459-470
- Irham, Fahmi (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media : Jakarta

- Isvandiari Any, Al Idris Bagus (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*. 12 (1) : 17 – 22
- Jufrizen (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1 (1) : 26-34
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada:Jakarta
- Kiswanto M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*. 6 (1) : 1429-1439
- Kuddy Andrias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1 (2) : 22-36
- Meidizar Gilang, Rustono Anton. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk)*. e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus, Hal. 1032-1040
- Mesiono. (2010). *Manajemen dan Organisasi*. CV. Perdana Mulya Sarana : Medan
- Mubarok, Saefuddin E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media:Bogor
- Muizu Wa Ode Zusnitra. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*. 6 (1) : 1-13
- Musdalifah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar. *Ad'ministrare*. 3 (1) : 27-37
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Posuma O Cristila. (2013). Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Ratumbusyang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4) : 646-656
- Ritonga Tria Eva Juniangsih. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil. IV Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik JAP*. 3 (1) : 79-93

- Rumondor Romy Beno, Tumbel Altje, Sepang L Jantje. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut. *Jurnal EMBA*. 4 (2) : 254-264
- Sari Yanti Komala. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 6 (2) : 119-127
- Setiawan Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4) : 1245-1253
- Setiawan Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*. 1 (2) : 43-53
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sunarwan Acep Rohman. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 01 (02) : 7-16
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suprayadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset: Yogyakarta
- Suryadi Uray. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*. Hal. 352-358
- Susanti Aries, Baskoro Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jati Undip*. 7 (2) : 77-84
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Fathoni Aziz, Minarsih Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*. 2 (2) : 1-12
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Syawal M Abdillah (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa : 1-5

- Trang Dewi Sandy. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. 1 (3) : 208-216
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*. 3 (2) : 187-195
- Untari Dewi. (2018). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. *Cano Ekonomos*. 7 (1) : 1-15
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia: Bandung
- Wairooy Ali. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. 4 (1) : 15-24
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 17 (2) : 135-150



Nama Lengkap : ADE SRI NUNING
N.P.M : 1505160092
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELKOM AKSES MEDAN

[illegible]

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



UMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya

Jawab surat ini agar disebutkan
tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 6952/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 SAFAR 1440 H
02 November 2018M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.TELKOM AKSES
Jl.Gaharu No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : ADE SRI NUNING
Npm : 1505160092
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal

Medan, 26 November 2018

Nomor : 0221 /UM.000/TA-0500/11-2018

Kepada Yth,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di -

Tempat

Perihal : Konfirmasi Izin Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 6952/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 pada 02 November 2018 perihal izin riset pendahuluan, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Ade Sri Nuning

NPM : 1505160092

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan

Dapat melaksanakan riset pendahuluan pada perusahaan dengan syarat tetap menjaga disiplin dan asset pribadi perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES

Team Leader Human Capital Services

TelkomAkses
by Telkom Indonesia

MEINITA NURYUDHA

NIK. 18950595

T. Telkom Akses

Gaharu No.1 Medan

Gaharu Medan Timur

t. (061) 451 4533

e. info@telkomakses.co.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 03 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : ADE SRI NUNING
N .P.M. : 1505160092
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 12 Mei 1997
Alamat Rumah : Melur Helvetia Medan
JudulProposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.TELKOM AKSES MEDAN
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Kriteria min = 2, jika tidak dapat hapus saja tentang kepemimpinan
Bab II	Teori dan penelitian terdahulu pada Disiplin kerja ditambah
Bab III	Rumus slovin diperbesar atau diperkecil persennya
Lainnya	Daftar pustaka, Buku dan Jurnal di satukan saja
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 03 Januari 2019

TIM SEMINAR


Ketua


JASMAN SYARIFUDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing



YUDI SISWADI, SE., MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Penbanding


HAZMANAN KHAIR, Ph.D.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 03 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : ADE SRI NUNING
N .P.M. : 1505160092
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 12 Mei 1997
Alamat Rumah : Melur Helvetia Medan
JudulProposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.TELKOM
AKSES MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : YUDI SISWADI, SE., MM.

Medan, Kamis, 03 Januari 2019

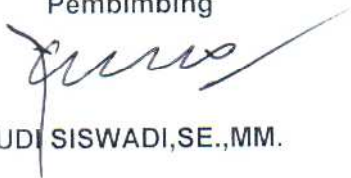
TIM SEMINAR

Ketua



JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing



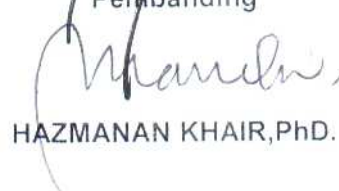
YUDI SISWADI, SE., MM.

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding



HAZMANAN KHAIR, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : **457** /II.3-AU/UMSU-05/F/2019

Medan, 20 Jumadil Awwal 1440 H

Lamp. : -

26 Januari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pimpinan

PT.TELKOM AKSES

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **ADE SRI NUNING**

N P M : **1505160092**

Semester : **VII (Tujuh)**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Akses Medan**

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan

Medan, 20 Februari 2019

Nomor : **4580** /UM.000/TA-390100/02-2019

Kepada Yth,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –

Tempat

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 457/IL3-AU/UMSU-05/F/2019 pada 26 Januari 2019 perihal konfirmasi menyelesaikan riset, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Ade Sri Nuning
NPM : 1505160092
Prodi : Ekonomi Manajemen

Telah selesai melaksanakan riset pada perusahaan kami Per Februari 2019.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES

Team Leader Human Capital Services

Telkom Akses
by Telkom Indonesia
MEINITA NURYUDHA
NIK. 18950595



UMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya

Jawab surat ini agar disebutkan
tanggainya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 7662 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN

Pada Tanggal : 2-Nov-18

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ADE SRI NUNING

N P M : 1505160092

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : MANAJEMEN

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Telkom Akses Medan

Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE., MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal H
05 Desember 2018 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di

Medan 26 NOV 2018 H
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADE SRI NUNING
NPM : 1905160092
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Kelas/Sem : VII - H Man. Malam
Alamat : Jl. Persatuan, Helvetia Timur

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Judi Siswadi disetujui Prodi : (.....) JP

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat

diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. ^{Masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yg membuat pegawai merasa pimpinan kurang memperhatikan kawatannya dan mengarahkan pegawainya dalam bekerja}
2. ^{Adanya karyawan yg kurang termotivasi dimana karyawan masih ada yg kurang semangat dalam bekerja}
3. ^{Kurangnya disiplin seperti masih adanya pegawai yg kurang kesadaran dalam bekerja}
4. ^{Kinerja karyawan belum optimal dikarenakan adanya pekerjaan yg belum selesai dengan waktu yg telah ditetapkan}

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom Akses Medan

Medan 26 November 2018 20....

Dosen Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Peneliti/Mahasiswa

(ADE SRI NUNING)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi

(JASMAN SYARIFUDIN, SE, Msi)

Diagendakan Pada Tanggal : 28 Desember 2018

Nomor Agenda : 1180

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ADE SRI NUNING
NPM : 1509160092
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,


1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan seteiah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 28 Des....2018

Pembuat Pernyataan




ADE SRI NUNING

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.