

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CAB.MEDAN
UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

MUHAMMAD NAWIR NST
1305160852



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

MUHAMMAD NAWIR 13015160852, “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan. Cab Medan Utara, 2017, Skripsi”.

Dalam Penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Belawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua pegawai yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,780 < 2,010$, dengan probabilitas $sig > 0,081 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_a ditolak H_o diterima dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Kemudian adanya pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,586 > 2,005$, dengan probabilitas $sig < 0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_o ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas Disiplin Kerja (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi ini berjudul: **“Analisis Faktorfaktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Alm. Mhd Abduh Nst dan Ibunda Nur Badariah serta seluruh keluarga besar Alm. Ayah dan Ibu yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE. MM. M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE.M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin S.E,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Saprial Manurung S.E,M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Asran Pane Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Kepada abang Mhd Fadhli,Mhd Firdaus dan adik Nur Ainun,Nur Ummi Sholeha yang selalu member motivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
12. Serta kepada teman-teman khususnya kelas D manajemen siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Medan, Agustus 2017

Penulis

Muhammad Nawir Nst

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Disiplin Kerja	10
a. Pengertian Disiplin Kerja	10
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
c. Indikator Disiplin Kerja.....	13
2. Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	15
c. Indikator Kepemimpinan	16
3. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi.....	17

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	18
c. Indikator Motivasi	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....	42
A. Hasil penelitian	42
1. Deskripsi hasil penelitian	42
2. Identitas responden	43
3. Analisis variable penelitian	44
4. Pengujian validitas dan reliabilitas	51
5. Uji asumsi klasik	58
6. Regresi linear berganda	63
7. Uji hipotesis	64
8. Uji koefisien determinasi	69
B. Pembahasan	71

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	29
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	30
Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja	31
Gambar IV.1 Dependent variable kinerja karyawan	59
Gambar IV.2 Dependent variable kinerja karyawan	62
Gambar IV.3 Kriteria pengujian hipotesis 1	65
Gambar IV.4 Kriteria pengujian hipotesis 2	67
Gambar IV.5 Kriteria pengujian hipotesis	68

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Skala likert.....	42
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Bidang.....	44
Tabel IV.5 Skor angket untuk variable Kepemimpinan	45
Tabel IV.6 Skor angket untuk variable Motivasi	47
Tabel IV.7 Skor angket untuk variable Disiplin kerja.....	49
Tabel IV.8 Uji validitas untuk variable Kepemimpinan.....	53
Tabel IV.9 Uji validitas untuk variable Motivasi.....	54
Tabel IV.10 Uji validitas untuk variable Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.11 Hasil uji reliabilitas kepemimpinan	56
Tabel IV.12 Hasil uji reliabilitas Motivasi	57
Tabel IV.13 Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja	57
Tabel IV.14 Coeffisient	60
Tabel IV.15 Liner berganda	61
Tabel IV.16 Linear berganda	63
Tabel IV.17 Hasil uji f	68
Tabel IV.18 Koefesien determinasi (<i>R SQUARE</i>).....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya yang telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam usaha mencapai hasil maksimal dan efisien. Dan jika dikaitkan dengan tujuan dari setiap pendirian perusahaan selain untuk mencapai keuntungan yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut dengan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan lain-lain. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Sutrisno dalam Windy (2015).

Berdasarkan temuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya adalah disiplin karyawan masih kurang baik, hal itu dapat dilihat masih ada sebagian karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu dan kurangnya pengarahan dari atasan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih kurangnya motivasi dari pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi diungkapkan Abdurrahmat dalam Alexander (2015) sebagai aturan yang harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Hal ini didasarkan bahwa kegiatan disiplin kerja sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standart organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah bagian untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok Thoha (2012:9). Ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi yaitu Kecerdasan, Kematangan dan keluasan sosial, Motivasi, dan dorongan prestasi, hubungan manusiawi (Davis,2012:251).

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Konsep lain Kepemimpinan menurut Hersey dalam Alexander (2015) adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. menurut

Kepemimpinan dapat dikonsepsualisasikan sebagai suatu interaksi antara seorang dengan kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota-anggota kelompok setiap peserta didalam interaksi memainkan peranan dan dengan cara-cara tertentu peranan itu harus dipilah-pilah dari suatu dengan yang lain. Dasar pemilihan merupakan salah pengaruh, pemimpin mempengaruhi dan orang dipengaruhi. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas diperlukan suatu bagi suatu situasi. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin dengan kelompok-kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus.

Hal lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Bangun dalam Mardiono (2014). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Mardiono (2014), Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sedangkan Menurut Herzberg dalam Danang Sunyoto (2012, hal. 195) dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga "Motivator" dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja juga disebut higienis.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, yaitu : Promosi atau kenaikan pangkat, Pengakuan, Penghargaan, Tanggung jawab, Keberhasilan dalam bekerja, Pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor higienis yaitu : gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila di adakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak para karyawan.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan dibutuhkan kepemimpinan serta motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Objek penelitian penulis adalah BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara yang bergerak di asuransi kesehatan dan memberikan perlindungan dasar dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial dan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT Fenomena yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan Ca. Medan Utara masih rendahnya disiplin kerja karyawan. Sehingga karyawan masih banyak yang tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya faktor Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan lainnya. Maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada kepemimpinan dan

motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Dengan demikian peneliti melihat bahwa Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah :

1. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.
2. Tinggi rendahnya pekerjaan karyawan.
3. Motivasi karyawan rendah.
4. Kurangnya tata tertib ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa Tinggi rendahnya pekerjaan karyawan, Motivasi karyawan rendah, Kurangnya tata tertib ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan. Dengan alasan tersebut penulis membatasi masalah penelitian pada Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelaskan permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara masih kurang ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara ?
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara masih kurang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara masih kurang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara masih kurang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam kepemimpinan motivasi dan disiplin.
- b. Secaram praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi sebagai masukan dan pertimbangan bagi karyawan perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran atau tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja. Menurut Rivai dalam Permatasari (2011:5) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti didalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada.

Menurut Nitisemito dalam Setiawan (2013) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Defenisi lain disiplin kerja adalah suatu sikap mematuhi, dan menaanti peraturan-peraturan yang berlaku, seta sanggup menjalankan dan siap menerima sanksi-sanksi nya, Haryanti dalam Adnyana (2016).

Jadi berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang karyawan dengan penuh kesabaran yang di wujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya pendapat singodimedjo dalam Alexander (2015) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya pegangan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin,

ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Mardiono (2014) mengemukakan faktor-faktor disiplin kerja antara lain : Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

c. Indikator Disiplin Kerja.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Harlie dalam Setiawan (2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: Selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Adapun indikator disiplin menurut Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : Tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan tertanam kelima indikator diatas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Stoner (2014:97) diartikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas dan tugas para anggota kelompok. Sedangkan menurut Anoraga dalam Wardhani (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas diperlukan suatu bagi suatu situasi. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin dengan kelompok-kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus.

Kepemimpinan dapat dikonsepsualisasikan sebagai suatu interaksi antara seorang dengan kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota-anggota kelompok setiap peserta didalam interaksi memainkan peranan dan dengan cara-cara tertentu peranan itu ahrus dipilah-pilah dari suatu dengan yang lain. Dasar pemilihan merupakan sola pengaruh,m pimpinan mempengaruhi dan orang dipengaruhi.

Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya,Sedarmayanti dalam wardhani (2016).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. dalam Sutrisno dalam wardhani (2016).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Pada dasarnya banyak sekali Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seperti yang kita ketahui kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya, jadi salah faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Davis (2012:251), menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi

kepemimpinan dalam organisasi, yaitu : Kecerdasan, Disiplin dan keluasan sosial, motivasi dalam dan dorongan prestasi, hubungan manusiawi.

Menurut Suwatno (2011;161) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah : faktor genetik yang terlihat dari latar belakang keturunannya, faktor sosial yang bisa beradaptasi dengan lingkungan, faktor bakat yang memang sudah ada pada diriseseorang.

Menurut fattah (2012; 130), faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut: Kepribadian (personality), Harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan. Menurut fattah (2012:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: Bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi.

Menurut Suwatno (2011:181), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : Iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian

kenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian kesejahteraan para bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

Menurut Tjuju dan Siswanto,(2009 :169) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional, terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif, membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan, Berani menghadapi tantangan, proaktif menyambut peluang, belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM, mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin professional, memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Bangun dalam Mardiono (2014). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Lebih lanjut menurut Martoyo dalam Mardiono (2014) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi bermanfaat bagi manajemen karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan sehingga tujuan motivasi dapat dilaksanakan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

Menurut Herzberg dalam Danang Sunyoto (2012, hal. 195) dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja juga disebut higienis.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari: Prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi: Gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan.

Faktor-faktor higienis ini bila di adakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak para karyawan.

c. indikator-indikator motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) meliputi : Kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih.

Menurut Suwatno (2011:138), mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu : Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk Keahlian, membentuk Keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Menurut Hamzah (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal : Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal : Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana Kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X1, X2) dan disiplin pegawai sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai yaitu :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Menurut Sutrisno dalam Alexander (2015) Menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap tercapainya suatu disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini pernah dilakukan dalam penelitian dikemukakan oleh Hasibua dalam Alexander (2015) dimana kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karenapimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.sehingga demikian kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pencapaian suatu kedisiplinan yang optimal.

Oleh karena itu, diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan mempunyai hubungan terhadap disiplin karyawan dan merupakan salah satu faktor yang menjadi indikator dalam menilai disiplin karyawan.



Gambar. II : 1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Wilson (2012, hal. 313) mendefenisikan bahwa Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < 0,05$, sehingga Kepemimpina dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hal ini didukung Sitorus (2014) dalam jurnal, mengemukakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara stimulan bersama-sama mempunyai

pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan Hal ini menunjukkan bahwa dengan

meningkatkan motivasi dan kinerja kerja secara bersama-sama akan dapat meningkatkan disiplin karyawan.

Oleh karena itu, diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan mempunyai hubungan terhadap disiplin karyawan dan merupakan salah satu faktor yang menjadi indikator dalam menilai disiplin karywan.



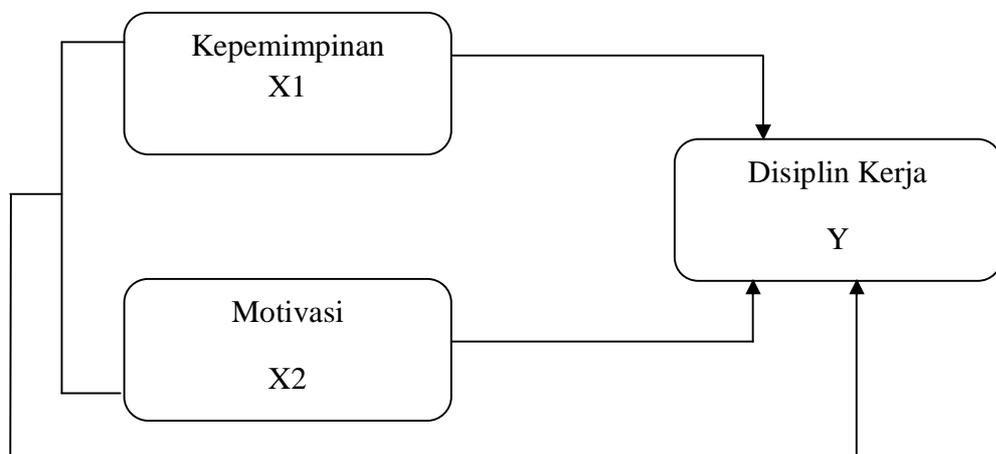
Gambar II. 2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Alexander (2015). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < 0,05$,

sehingga Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan;

Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap disiplin karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.



Gambar II. 3 Paradigma Penelitian

B. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan serta membandingkandengan teori yang ada, akhirnya dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu, “Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. MedanUtara Kepemimpinan dan Motivasi.

1. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan
2. Adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Belawan.

Jl. Gunung Krakatau No. 17 A Lt. II dan III Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017

Tabel III-4.

Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Des,16	Jan,16	Feb,16	Mar,16	Agst,17	Sept,17	Okt,17
		■						
1	Pra Riset		■					
2	Pengajuduan Judul			■				
3	Penyusunan Proposal				■			
4	Seminar Proposal					■		
5	Pengumpulan Data						■	
6	Penyusunan Skripsi						■	■
7	Bimbingan Skripsi							■
8	Meja Hijau							■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:62) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Belawan yang berjumlah 51 karyawan, terdiri dari Pemasaran, Msdm, Keuangan dan Pelayanan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah karyawan
1	Pemasaran	18
2	Msdm	11
3	Keuangan	10
4	Pelayanan	12
	Jumlah	51

2. Sampel

Sugiono (2001:63) mengatakan bahwa :’sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.” Sugiyono (2015:63) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

yang di miliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 51 pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Juliandi dan kawan-kawan, (2015:59)}$$

Keterangan

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$n = \frac{51}{1 + 51(0,1)^2}$$

$$= 50,74 \rightarrow 51$$

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Azuar dan kawan-kawan (2015:69)

Menurut Juliandi dan kawan-kawan (2015:70) Skala likert dirancang untuk mengukur sikap pendapat persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif. Sampai sangat negative, umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban : sangat setuju, setuju, netral tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilhan ganda atau tabel ceklis.

9Agar hasil koesoner dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut.

a. Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar, (Juliandi dan kawan-kawan, 2015:76), dengan menggunakan rumus kolerasi yaitu :

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

(Juliandi dan kawan-kawan, 2015:77)

Ketentuan apakah suatu instrument valid atau tidak jika menggunakan SPSS yaitu dengan melihat nilai probilitas kesalahan dari korelasi (disimbolkan dengan *Sig*). Nilai kesalahan (*Sig*) hasil dari perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan (α). Umumnya dalam penelitian sosila nilai (α) yang dipilih adalah 0,05. Jika nilai $Sig\alpha < 0,05$, maka suatu item instrument yang di uji korelasinya adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya, (Juliandi dan kawan-kawan, 2015:80).

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha (Arikunto 2002) dengan rumus yaitu :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi dan kawan-kawan, 2015:82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas (Spearman Brown/ri) yakni $\geq 0,60$, maka instrumen memiliki reabilitas yang baik.
 - 2) Jika nilai koefisien reabilitas (Spearman Brown/ri) yakni $< 0,60$, maka instrument memiliki reabilitas yang kurang baik.
2. Interview awal (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

c. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi dan kawan-kawan,(2015:85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi pengaruh bebas nilai variabel terikat akibat nilai pengaruh nilai varibael bebas. (Juliandi dan kawan-kawan, 2015:12)

:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2001, hal. 211)

Dimana :

Y	=	Disiplin Kerja
a	=	Konstanta
b_1 dan b_2	=	besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
X_1	=	Pengaruh Kepemimpinan
X_2	=	Pengaruh Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud yaitu :

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Sugiyono 2015:199).

3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2001, hal. 184})$$

Keterangan :

t = terhitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni $\text{sig-2 tailed} < \text{taraf signifikan } (\alpha)$ sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan Korelasi yakni $\text{sig-2 tailed} > \text{taraf signifikan } (\alpha)$ sebesar 0,05, maka H0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

4. Uji f

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiono, 2001, hal. 190)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H₀ diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.
- b) Signifikan jika H₀ ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan kawan-kawan asosiatif bertujuan menganalisa permasalahan hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut sugiyono (2010:8) Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu. Teknik pengambilan data pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variable diikuti variable yang lain.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasioanal merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepemimpinan (X1)

Menurut Sudarmanto, (2009:133), Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama .

Menurut Tjuju dan Siswanto,(2009 :169) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional, terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif, membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan, Berani menghadapi tantangan, proaktif menyambut peluang, belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM, mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional, memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

2. Motivasi (X2)

Menurut Martoyo dalam Mardiono (20015) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Raharjo (2013) meliputi : Kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih.

Menurut Siagian dalam Saprapta (2015), mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu : Daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk Keahlian, membentuk Keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

3. Disiplin kerja (Y)

Menurut Rivai dan Sagala dalam Permatasari (2015), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Menurut Harlie dalam Setiawan (2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: Selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

2. Identitas Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23 orang	45%
2	Wanita	28 orang	55%
Jumlah		51 orang	100%

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah Wanita yaitu sebanyak 28 orang (55%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan Wanita dibandingkan Laki-laki.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	7 orang	14%
2	31 - 35 Tahun	21 orang	41%
3	36 - 40 Tahun	23 orang	45%
Jumlah		51	100%

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas 31 tahun yaitu usia antara 36 - 40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (45%) dan usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 21 orang (41%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah	Persentase (%)
1	Pemasaran	18 orang	35%
2	Msdm	11 orang	22%
3	Keuangan	10 orang	20%
4	Pelayanan	12 orang	23%
Jumlah		51	100%

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas di Bidang responden di atas yaitu Bidang Pemasaran sebanyak 18 orang (45%) dan di Bidang yang paling sedikit yaitu Bidang Keuangan sebanyak 10 orang (20%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a) Variabel Kepemimpinan

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Kepemimpinan (X1)
Alternatif Jawaban

No.	SS		S		T		TS		STS		JUMLAH	
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	13	25%	38	75%	0	0	0	0	0	0	51	100%
2	18	35%	31	61%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
3	11	21%	33	65%	7	14%	0	0	0	0	51	100%
4	17	33%	31	61%	3	6%	0	0	0	0	51	100%
5	10	20%	36	70%	5	10%	0	0	0	0	51	100%
6	12	23%	37	72%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
7	14	27%	32	63%	5	10%	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pemimpin dapat memberikan intruksi yang baik dan tepat kepada karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75%.
- 2) Jawaban responden tentang Semua karyawan dapat berkonsultasi kepada pemimpin, karena hubungan pemimpin dengan karyawan berjalan baik itu dilakukan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.
- 3) Jawaban responden tentang Pemimpin selalu berpartisipasi kepada semua karyawan apabila ada karyawan yang berprestasi. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65%.

- 4) Jawaban responden tentang Karyawan yang didegelsikan pemimpin, selalau dapat mengerjakannya dengan baik dan benar. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin dapat mengendalikan tugasnyab agar semua karyawan bekerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.
- 6) Jawaban responden tentang Karyawan merasa pemimpin selalu bersifat adil terhadap semua karyawan dengan tugas yang diberikannya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72%.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin selalu mendukung tujuan karyawan dan memberikan bebas berpendapat dalam mengerjakan tugas yang diberikannya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63%.

Kesimpulan secara umum bahwa Kepemimpinan pada umumnya sudah Baik,artinya Pemimpin selalu berpartisipasi dengan karyawan, Karyawan merasa pemimpin bersifat adil,selalu mendukung tujuan karyawan,dapat memberikan intruksi yang baik danPemimpin dapat mengendalikan tugasnya dengan baik, dimana persentasenya di atas 50%.

b) Variabel Motivasi

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Motivasi (X2)
Alternatif Jawaban

No.	SS		S		T		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16%	41	80%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
2	13	25%	35	67%	3	4%	0	0	0	0	51	100%
3	17	33%	31	61%	3	4%	0	0	0	0	51	100%
4	12	23%	30	59%	9	18%	0	0	0	0	51	100%
5	10	20%	34	67%	7	10%	0	0	0	0	51	100%
6	17	33%	31	61%	3	6%	0	0	0	0	51	100%
7	17	33%	32	63%	2	4%	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Karyawan selalu bekerja keras untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 80%.
- 2) Jawaban responden tentang Karyawan selalu memikirkan orientasi masa depannya, oleh karena itu karyawan selalu bekerja dengan efektif dan efisien. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%.
- 3) Jawaban responden tentang Semua karyawan selalu berusaha untuk maju seperti yang dikatakan pemimpin, agar perusahaan menjadi lebih baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.

- 4) Jawaban responden tentang Setiap rekan kerja yang diberikan pemimpin untuk berkerja sama selalu tepat sehingga karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu mendapat daya pendorong untuk bekerja, baik dari pemimpin maupun fasilitas diruang kerja. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%.
- 6) Jawaban responden tentang Karyawan mempunyai kemauan dalam bekerja, karena mereka percaya pemimpin mampu untuk memajukan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan selalu mempunyai kerelaan apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, sehingga mereka menerima apapun sanksi yang akan diberikan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63%.

Kesimpulan secara umum bahwa Motivasi karyawan dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah mengerjakan tugasnya dengan baik dengan kemauan yang tinggi dan selalu mendapat daya pendorong dari pemimpin sehingga tugas-tugas yang diberikan selalu dikerjakan dengan baik membuat karyawan selalu berusaha untuk maju dimana persentasenya di atas 50%.

c) Variabel Motivasi

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Disiplin (Y)
Alternatif Jawaban

No.	SS		S		T		TS		STS		JUMLAH	
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	10	20%	36	70%	5	10%	0	0	0	0	51	100%
2	15	29%	34	67%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
3	19	37%	30	61%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
4	23	45%	26	51%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
5	15	29%	28	55%	8	16%	0	0	0	0	51	100%
6	15	29%	34	67%	2	4%	0	0	0	0	51	100%
7	14	28%	34	67%	3	5%	0	0	0	0	52	100%
8	14	28%	36	70%	1	2%	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan mempunyai tujuan dan kemampuan dalam bekerja dibidangnya masing-masing sesuai dengan tujuan perusahaan . mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.
2. Jawaban responden Karyawan mempunyai teladan pemimpin yang tepat saat ini, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%.
3. Jawaban responden tentang Balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan sudah tepat sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing.. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61%.

4. Jawaban responden tentang Karyawan sudah merasa tepat mendapat keadilan yang diberikan perusahaan baik dalam tugas maupun dengan gaji. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51%.
5. Jawaban responden tentang Pengawasan yang ketat yang diberikan perusahaan sudah tepat bagi karyawan agar lebih baik dalam mengerjakan tugasnya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55%.
6. Jawaban responden tentang Setiap karyawan akan diberikan sanksi hukum jika tidak bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang di berikan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%.
7. Jawaban responden tentang Ketegasan Pemimpin dan peraturan-peraturan yang didalam perusahaan membuat karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%.
8. Jawaban responden setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.

Kesimpulan secara umum bahwa Disiplin kerja karyawan dalam bekerja pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah menerima balas jasa yang tepat dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya serta ketegasan pemimpin sangat tinggi dan karyawan mempunyai hubungan yang baik sehingga tujuan perusahaan terlaksanakan, dimana persentasenya di atas 50%.

4. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. (juliandi dan irfan, 2015: 133). Dimana menguji validitas digunakan analisis menggunakan spss 16 dengan menggunakan nilai *Corretd Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r table.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *corrected total valid*. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}} \text{(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)}$$

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_a: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $< \alpha 0,05$).
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $> \alpha 0,05$).

1) Uji validitas variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-8
Uji validitas untuk variabel X1 (Kepemimpinan)

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 2	0,354 (Positif)	0,011 < 0,05	Valid
Item 3	0,597 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,445 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,398 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid
Item 7	0,486 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 7 item pemytaan, tetapi 2 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 1 dan 6 hanya 5 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya 5 item pernyataan dari variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.

2) Uji validitas variabel Motivasi (X2)

Tabel IV-9
Uji validitas untuk variabel X2 (Motivasi)

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 1	0,246 (Positif)	0,082 < 0,05	Valid
Item 2	0,276 (Positif)	0,050 < 0,05	Valid
Item 3	0,778 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,540 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid
Item 6	0,778 (Positif)	0,185 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 7 item pernyataan, tetapi 2 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 4 dan 7 hanya 5 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya 5 item pernyataan dari variabel Motivasi dinyatakan valid.

3) Uji validitas variabel Disiplin kerja (Y)

Tabel IV-10
Uji validitas untuk variabel X2 (Disiplin Kerja)

NO. ITEM	Nilai Korelasi	Probilitas	Keterangan
Item 1	0,480 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid
Item 2	0,533 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,521 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,574 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,570 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,399 (Positif)	0,004 < 0,05	Valid
Item 8	0,432 (Positif)	0,002 < 0,5	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebenarnya ada 8 item pernyataan, tetapi 1 item tidak ditampilkan karena hasil pengolahan data tidak valid yaitu item 7, hanya 7 item pernyataan yang valid dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya 7 item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

a) Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Ghozali dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) dikatakan realabel bila hasil *cronbach alpha* > 0,6. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel IV-11
Hasil uji reliabilitas Kepemimpinan (X1)

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	6

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,643 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kepemimpinan adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-12
Hasil uji reliabilitas Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,706 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel Motivasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-13
Hasil uji reliabilitas Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

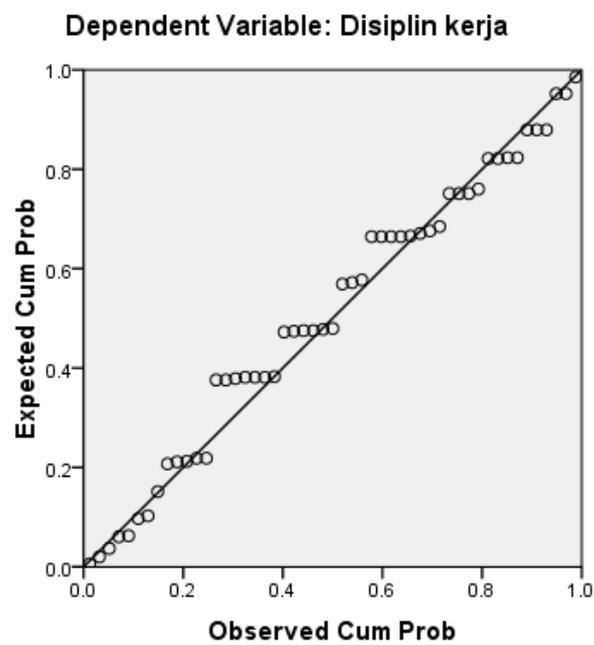
Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,702 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel Disiplin Kerja adalah reliabel (terpercaya).

5. Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan *BLUES (Best Linear Unbias Estimation)*. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengedintifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Gambar IV-1**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

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

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya yang kuat/tinggi diantara variabel independen (gujarati,2003,santoso,2000). Cara yang diunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-14
COEFFICIENTS

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	18,609	4,105		4,533	,000			
	Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081	,163	,525	1,904
	Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000	,420	,525	1,904

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

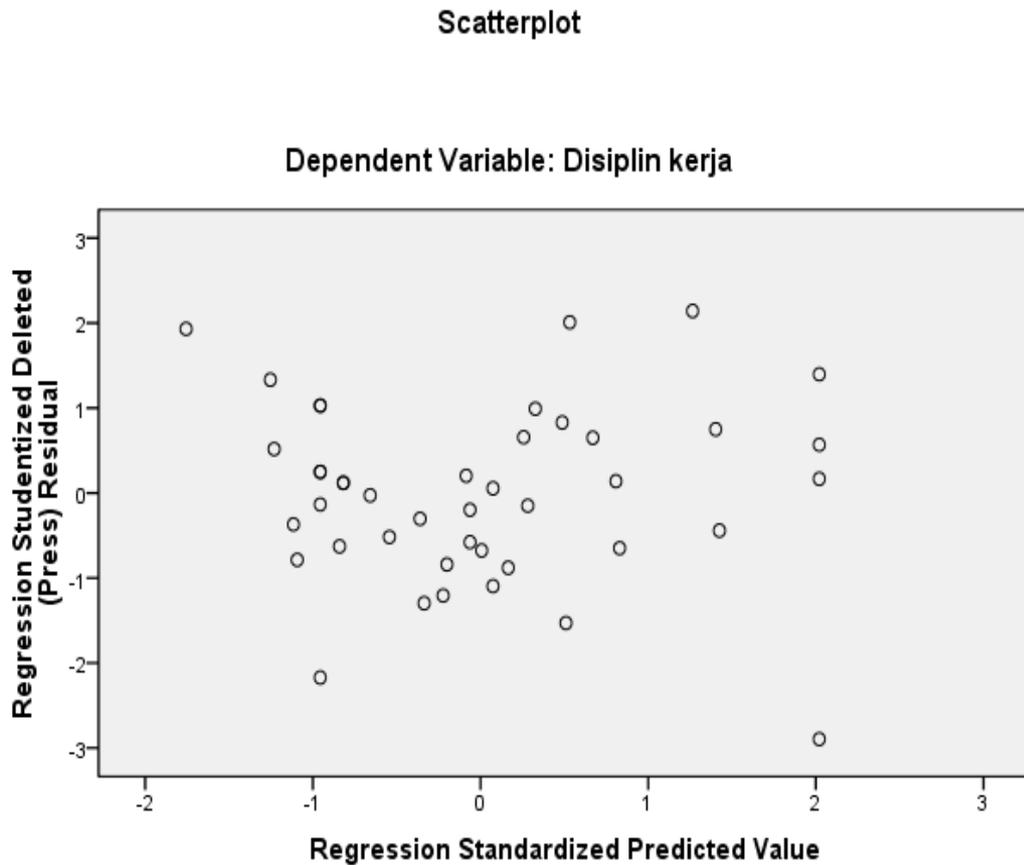
Dari kedua Variabel independen yakni Kepemimpinan dan Motivasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV-2
Dependent variable Disiplin Kerja
Sumber: Diolah SPSS 16,0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-15
Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Diolah SPSS 16,0

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = 18.609$$

$$b_1X_1 = 0,225$$

$$b_2X_2 = 0,579$$

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

$$Y = 18.609 + 0,225 + 0,579$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent

(kinerja).Maka Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,225. Dan Motivasi berpengaruh sebesar 0,579.

7. Uji Hipotesis

A. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari tariff 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 diterima

Tabel IV-16
Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 18,609 + 0,504X_2 + 0,153X_1$$

Keterangan : Y = Disiplin Kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jika Kepemimpinan naik 100 % maka Disiplin kerja menjadi baik, variabel Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang positif terhadap Disiplin Kerja. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,153 yang berarti bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka Disiplin Kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien motivasi apabila motivasi naik 100% maka produktivitas kerja menjadi baik bertambah 5,04% yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Tabel IV-17
Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Disiplin Kerja Kerja (Y)

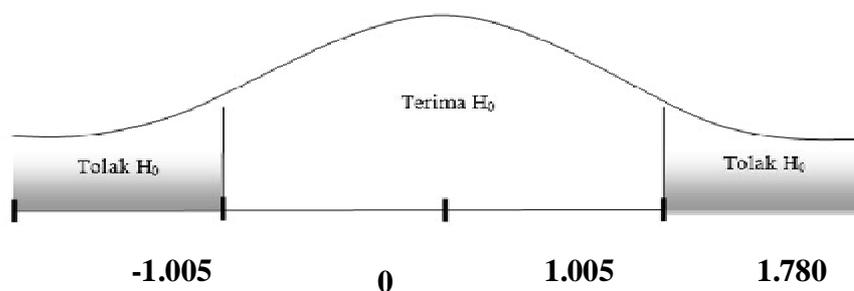
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 1.780$$

$$t_{tabel} = 1.005$$



Gambar IV.3 : Kriteria Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Dari tabel tentang pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} 1,780 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,005 dengan nilai sig 0,081 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

, H_0 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Tabel IV.18
Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja Kerja (Y)

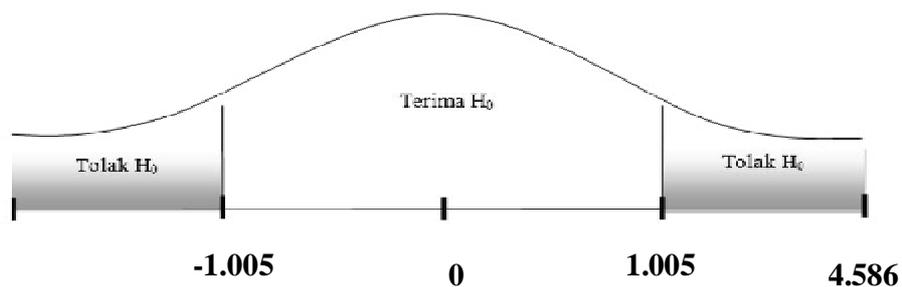
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,609	4,105		4,533	,000
Kepemimpinan	,153	,086	,225	1,780	,081
Motivasi	,504	,110	,579	4,586	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 4.586$$

$$t_{tabel} = 1.005$$



Gambar IV.4 : Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari tabel tentang pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4,586 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,005 dengan nilai sig 0,000 > 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

A. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV-19 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	526,004	2	263,002	33,740	,000 ^b
Residual	405,341	48	7,795		
Total	931,345	50			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

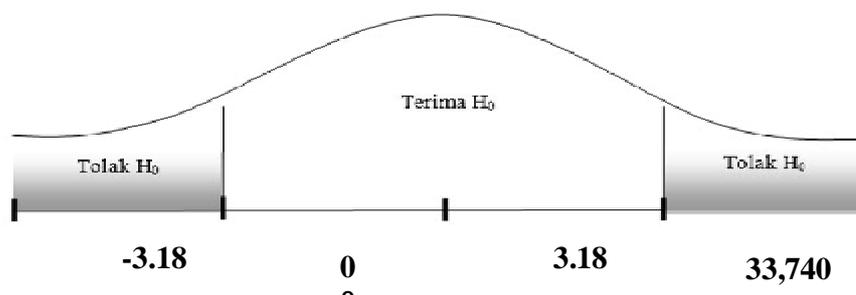
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 51-2-1 = 48 \text{ adalah } 3,18$$

$$F_{\text{hitung}} = 33,740$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,18$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 sig < dari 0,05 artinya bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan sederajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1, sehingga diketahui nilai df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut 51-2-1= 48 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,18 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $33,740 > 3,18$ dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.



Gambar IV.5 : Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $33,740 > F_{tabel} 3,18$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk=n-k-1 = 48$ adalah 3,18. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 0,16. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{y_{x_1, x_2}})^2$: koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel IV-20

**Koefisien determinasi (R-Square)
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,565	,548	2,792	2,792

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,565 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Disiplin Kerja (variabel dependen) dengan Kepemimpinan dan Motivasi (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar

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

$$D = 0,565 \times 100\%$$

$$D = 56,5 \%$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,565 atau 5,65% menunjukkan sekitar 5,65% variabel Disiplin kerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi

(X₂) , sisanya 4,35% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Disiplin kerja (Y)

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan, menurut Davis (2012:251), menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu : Kecerdasan, Disiplin dan keluasan sosial, motivasi dalam dan dorongan prestasi, hubungan manusiawi.

Sedangkan Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran atau tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya pendapat (Susilo,2007,hal,165). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : Motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.

Dalam suatu organisasi ,faktor Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena para Pemimpin itulah yang mengarahkan atau menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.Dengan kata lain sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas komunikasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi pada BPJS Ketangakerjaan Cab. Medan Utara sudah sangat bagus.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan diatas mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,780 > 1,005$ dan t_{hitung} didaerah tolak H_a sehingga H_o diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ada berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara

Hal ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2009:232) Menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama dan

menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap tercapainya suatu disiplin kerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Danim (2010) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut: Gaya kepemimpinan administrator, disiplin, sikap individu, situasi kejadian lingkungan kerja.

Sedangkan Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran atau tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya pendapat (Susilo,2007,hal,165). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : Motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,586 > 1,005$ dan t_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa Motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Didalam Perusahaan jika Motivasi yang kurang baik maka akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun. Apabilah tingkat Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi Disiplin kerja. Hal ini didukung Sitorus (2014) , mengemukakan bahwa motivasi secara stimulan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motivasi akan dapat meningkatkan disiplin karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja(Y)

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan, menurut Davis (2012:251), menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu : Kecerdasan, Disiplin dan keluasan sosial, motivasi dalam dan dorongan prestasi, hubungan manusiawi.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Danim (2010) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut: Gaya kepemimpinan administrator, disiplin, sikap individu, situasi kejadian lingkungan kerja.

Sedangkan Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran atau tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya pendapat (Susilo,2007,hal,165). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : Motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas adanya pengaruh kepemimpinandan Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai F_{hitung} adalah dengan tingkat signifikan 33,740 dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,565 atau

sama dengan 5,65% sisanya 4,35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno: 2011; 86). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara simultan menyatakan Kepemimpina dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan;

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel X_1 , 7 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Disiplin Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan 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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) maupun variabel terikat (Disiplin Kerja).

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara. Dilihat dari $F_{hitung} 1,780 < t_{tabel} 2,010$ dan tingkat signifikanya ($0.081 > 0.05$).
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara. Dilihat dari $F_{hitung} 4,586 > t_{tabel} 2,010$ dan tingkat signifikanya ($0.000 < 0.05$).
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel Disiplin Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Utara. Dilihat dari $F_{hitung} 33,740 > F_{tabel} 3,19$ dan tingkat signifikanya ($0.000 < 0.05$).
4. Dilihat dari nilai *adjusted R Square* pada uji koefisien determinan (R^2) sebesar 0.565, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variable Kepemimpinan dan Motivasi 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dapat dijelaskan oleh variable-variable lain diluar model.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkat kinerja karyawan, maka Kepemimpinan dan Motivasi yang dilaksanaka harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Kepemimpinan dan Motivasi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara yang penulis teliti sangat baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini harus dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan Disiplin Kerja, Hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggungjawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana,(2016),*Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,E-journal Management, volume 4. 2016.
- Agustini,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta,BPFE.
- _____Alexander,(2009),*Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur*.Jurnal kinerja Vol 12 No.1. 2015.
- Davis,Keit,(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3,cetakan ke 10. Jakarta:Bumi Aksara.
- _____Fattah,2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Fauzan,(2011), *Penengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*,Jurnal Wiga,vol.4,No.1,Maret 2014.
- Juliandi dkk,(2015), *Metode Penelitian Bisnis*,Konsep dan Aplikasi,Cetakan ke-2, Medan: UMSU PRESS.
- Manungkalit,(2013)*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. . Jurnal manajemen Vol.10 No.4. 2012.
- _____Mardiono,(2014), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerj Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset manajemen Vol,3 No,3 2014.
- Minarsih,(2016) ,*Pengaruh Lingkungan kerja,Komunikasi,dan Kepemimpinan Terhadap KInerja Pegawai*,Jurnal Of Management,Volume 2,No.2 Maret 2016.

Permatasari,(2015),*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*,Jurnal Adminitrasi Bisnis(JAB,Vol.25.No,1, Agustus,2015.

Raharjo ,(2013),*Analisis gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organaisasi dan Kinerja Karyawan*,Juranal studi Manajemen dan Organisasi,volume 3. Nomor 2.Juli 2016.

Setiawan,(2013),*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*,Jurnal Ilmu Manajemen,Vo.1 Nomor.4 Juli.2013.

Stoner,(2014). *Perilaku Organisasi*,Jilid I dan II, alih bahsa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono,2015,*Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif fam R&D*,Cetakanke-1,2015,AlfaBeta.

Sudarmanto,2009.*Perilaku Struktur Organisasi*.Edisi kedelapan,Jilid I dan II. Bandung. Bumi Aksara.

Suwatno,(2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, edisi ke tiga, cetakan ke enam. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sunyoto,2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,cetakan pertama. Mandar Maju.Bandung.

Tjuju dan Siswanto,2009.*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara

Thoha,2012.*Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.