

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)
MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :
FAJAR RAMADHAN LUBIS
1305160080



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

ABSTRAK

Fajar Ramadhan Lubis, NPM 1305160080. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Medan, 2017, Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan dengan sampel yang digunakan sebanyak 110 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel Slovin yang berjumlah populasi menjadi 52.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Data yang akan telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Dilihat dari uji t dimana Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil untuk disiplin kerja adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Besarnya kemampuan kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan variabel kinerja adalah 13,4% sedangkan sisanya sebesar 86,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja. Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

KATA PENGANTAR



Assalammu'allaikum Wr, Wb.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT. Yang telah memberikan Taufik dan Hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul.”**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara**” Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Proposal ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis. Ayahanda Hasnil Lubis dan ibunda Yusnaida Nst. Yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta

pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta kepada adik tercinta Sarah Fazira yang telah memberikan perhatian dan doa kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E, M.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M,Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Dosen Penasehat Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Salden M, S.E., M.M selaku dosen pembimbing proposal yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia Medan Sumatera Utara penulis ucapkan banyak terima kasih karena telah mengizinkan penulis untuk dapat meriset di perusahaan tersebut.

10. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini. Serta penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu segala urusan maupun kepentingan penulis.
11. Serta Kerabat Dekat yang tiada henti-henti nya untuk memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan Skripsi pada tepat waktunya.
12. Kepada Teman-teman Stambuk 2013 Khususnya pada kelas B Manajemen pagi dan seluruh Teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan kritiknya dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar petunjuk dan perlindungan ALLAH SWT kiranya hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan atas segala kekhilafan yang telah penulis buat selama ini, dan penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017
Penulis

FAJAR RAMADHAN LUBIS
NPM : 1305160080

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumus Masalah	4
D. Tujuan danManfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	12
2. Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
c. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin Kerja	18

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	20
d. Indikator Disiplin Kerja	22
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Defenisi Operasional	29
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Uji Validitas dan Reabilitas	36
G. Teknik Analisis Data	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gmabar II.2 : Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	21
Gambar II.3 : Kerangka Konseptual.....	22
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t	34
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F	35
Gambar IV.1 : Uji Normalitas	55
Gambar IV.2 : Uji Heterokedastisitas	57
Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis t (1).....	59
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis t (2).....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan.....	25
Tabel III.2 : Indikator Motivasi.....	25
Tabel III.3 : Indikator Pelatihan.....	26
Tabel III.4 : Tabel Jadwal Penelitian.....	26
Tabel III.5 : Jumlah Populasi.....	27
Tabel III.6 : Skala Likert.....	29
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel IV.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel IV.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel IV.5 : Skor Angket Variabel Motivasi.....	40
Tabel IV.6 : Skor Angket Variabel Pelatihan.....	44
Tabel IV.7 : Skor Angket Variabel Kinerja.....	47
Tabel IV.8 : Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi.....	50
Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan.....	51
Tabel IV.10 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	51

Tabel IV.11	: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	52
Tabel IV.12	: Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.13	: Multikolinearitas	56
Tabel IV.14	: Uji t	58
Tabel IV.15	: Uji F	61
Tabel IV.16	: Koefisien Determinasi (R-Square).....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bawah kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha perusahaanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang yang tinggi dalam bidang perkerjaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan

kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil kualitas dalam pekerjaan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Seseorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja di dalam perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang baik pimpinan perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja.

Menurut Wibowo (2007, hal. 7) bahwa kinerja berasal dari kata *performace* yang berarti hasil pekerjaan atau perestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses perkerjaan itu berlangsung.

Wirawan (2009, hal. 209) bahwa kinerja merupakan singkatan dari kenetika energi kerja yang pendasanya dalam bahasa inggris adalah *performace*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Permasalahan dalam hal kepemimpinan yaitu masih kurang yang pemimpin dalam melakukan penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan seperti keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan

penurunan kinerja karyawan, serta kurangnya rasa sosialisasi dan ketegasan pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan semangat kerja yang dimiliki karyawan menurun. Serta pimpinan kurang mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 214) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud mengerakan orang-orang agar dengan penuh pengertian kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Menurut Terry (dalam Ahmadi, 2007 hal. 114) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar dengan sukarela bersedia dengan menuju kenyataan tujuan bersama.

Disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaiknya orang yang gagal tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan berkerja yang aktif dan kreatif.

Kecenderungan yang terjadi dengan kedisiplinan karyawan, menunjukkan berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua karyawan berkerja secara optimal, masih adanya beberapa karyawan yang santai pada saat jam kerja dan adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatra Utara adalah satu dari badan usaha yang milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia. Pentingnya komunikasi secara tertulis menjadi ide pertama timbulnya gagasan untuk mendirikan perusahaan, selain itu, pendiri perusahaan ini juga bertujuan untuk menjamin keamanan antar surat menyurat penduduk Indonesia.

Permasalahan kinerja dimana kurangnya tanggung jawab untuk menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan tidak selesainya pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian Pendahuluan yang penulis lakukan terlihat adanya permasalahan dalam kepemimpinan ditandai dengan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik serta proses kurang tegasnya kepemimpinan untuk mengambil keputusan.

Permasalahan yang ditemui dalam mengenai disiplin kerja yaitu karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya dan adanya beberapa karyawan yang santai pada saat jam kerja, adanya karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis merasa tertarik untuk mengaji lebih dalam tentang penelitian ini yang judulnya: Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) Medan Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya perhatian, bimbingan dan ketegasan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.
2. Ketidak disiplin karyawan terhadap waktu dan tindakan perilaku yang akan menghambat pekerjaan .
3. Banyaknya tekanan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan sehingga akan berujung pada kinerja yang menurun.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari ketidak mampuan penulis dan mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis dalam penelitian ini hanya membahas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, dan melihat banyaknya karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.
2. Apakah ada Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentunya ada tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan itu dapat dijadikan acuan untuk mengatasi permasalahan – permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dengan rumus masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Pos Indonesia(Persero) Medan Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara menjadikan standart atau patokan dalam meningkat kualitas atau kuantitas mahasiswa.
4. Bagi perpustakaan penelitian ini bermanfaat sebagai dasar informasi dan pengembangan bagi peneliti lainnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2009, hal. 67): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011, hal. 260) menyatakan bahwa : Kinerja merupakan terjemahan dari *performace* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Wibowo (2010, hal. 7) : Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan defenisi di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) adalah :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Kedua faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan
2. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam.
3. Faktor Motivasi
4. Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakan.

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi

dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Sugiono (2009, hal. 13), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas perkerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengatahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau

dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

F) Inovasi

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif

Melengkapi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 10-11) tujuan dari kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengikuti kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekarang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembanya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sarana masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sedangkan menurut Darmawan (2013, hal. 179) secara umum manfaat dari kinerja adalah kinerja sebagai berikut:

- 1) Sebagai masukan bagi para pemimpin untuk membantu dan mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa depan.
- 2) Untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti menyalurkan upah karyawan yang berprestasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dan hitung guna untuk mengetahui meningkatkan hasil kerja para karyawan yang

sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013,hal. 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan keberhasilan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Disebut juga output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi seberapa besar seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3) Kendala Kerja

Kendala kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seseorang karyawan.

4) Sikap Kerja

Sikap Kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan.

Kemudian menurut Wibowo (2014, hal. 85) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara efektif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan

3) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

4) Komentensi merupakan sarana persyaratan utama dalam kinerja peluang.

- 5) Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah yang dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk mengerakan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- 6) Komunikasi dua arah itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses suatu manajemen perusahaan akan baik jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik.

Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagai besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kemampuan dan kewajiban seseorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Alfian (2009, hal. 65) bahwa kepemimpinan adalah pusat kehendak yang mengarahkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok (organisasi).

Menurut Rivai (2010 hal. 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari parah anggota kelompok, maka diharapkan parah pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Schmidt dalam Wibowo (2014, hal 98) adalah :

Hal-hal yang bersumber dari pemimpin melalui latar belakang pengetahuan dan pengalaman.

- 1) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2015, hal.224) faktor yang mempengaruhi pemimpin yaitu :

Hubungan pemimpin dengan bawahan

- a) Kepemimpinan merupakan landasan utama yang penting terhadap bawahan karena harus menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dengan cara menggunakan kata yang baik dan sopan dan mau mendengar.
- b) Derajat susunan tugas
Tingkat susunan tugas disesuaikan dengan kemampuan pegawai dan keahliannya.
- c) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin dengan mempunyai kekuasaan hak penuh, pemimpin bisa mempunyai pengendalian sepenuhnya kepada bawahan dengan cara yang efisien.

c. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana kepemimpinan harus diwujudkan dalam intraksi antar individu. Menurut Husein(2007, hal. 279) tujuan dan manfaat menjadi pemimpin.

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- 3) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemelihara stuktur dalam harapan dan intraksi.

- 4) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah- pengarah rutin organisasi.
- 5) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah mencapai tujuan.
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- 7) Para pemimpin memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013, hal. 297) indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1) Kemampuan

Demi kedudukannya sebagai karyawan (*Adversory ability*), mencakup pelaksanaan fungsi-fungssi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat dan akurat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

Inisiatif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dari beberapa kasus, terjadinya kemangkiran yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normative. Perusahaan perlu mengadakan program pendisiplinan dengan baik, agar kelangsungan perusahaan dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langsung dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam berkerja sehingga produktivitas meningkat.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 90) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan-peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Rivai (2013, hal. 129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kegiatan, kesadaran dan kesedian anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sukarela.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan

disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan seorang karyawan dapat ditegakan apabila sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2007, hal. 195-198) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada seorang karyawan yang bersangkutan, agar ia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya. Karena pimpina harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan dan dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif mencegah atau mengatahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, mengali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem intenkontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

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

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertikal maupun horizontal.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Dalam setiap perusahaan memiliki kedisiplinan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka perusahaan perlu mengadakan kedisiplinan bagi karyawannya. Tujuan disiplin kerja Menurut Wirawan (2009, hal. 138-139) yaitu:

- 1) Memotivasikan karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan. Pada saat bekerja karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi menurun seperti peraturan yang tidak berjalan dengan optimal cenderung pilih kasih. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat mematuhi standar kerja perusahaan dengan cara menerapkan disiplin kerja yang adil bagi karyawan.
- 2) Mempertahankan hubungan saling mengormati antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya. Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan dengan sengaja, misalnya pegawai tidak mau mematuhi apa yang disaran atasannya, mengeritik, dan mengeluh. Sikap perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal.

- 3) Meningkatkan kinerja karyawan. Pedisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja yang sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya.
- 4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja serta efektivitas dan efisiensi kerja. program pendisiplinan kerja harus dirancang dengan baik karena akan meningkatkan perilaku kinerja karyawan tersebut. Program tersebut harus berlaku secara adil dan tidak memberatkan salah satu pihak, sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar.
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kekeluargaan organisasi. Suasana kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan menciptakan kedamaian. Karyawan hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama dan saling menghormati.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Agustina (2011, hal. 74) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran masyarakat.

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau kekuatan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan yang baik.

4) Kesadaran Berkerja

Setiap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Sementara Siagian dalam Sutrisno (2013, hal. 86) menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

- 1) Tinggi rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- 3) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan .

5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut: Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang penting. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015, hal. 213) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia secara materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2010, hal. 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

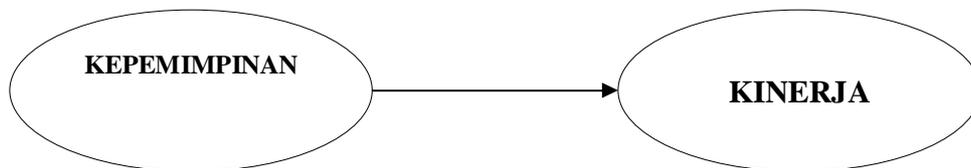
Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat

dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Tampubolon (2007) pada dasarnya kepemimpinan untuk menekankan dan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

Berdasarkan dari kedua tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana peran penting kepemimpinan sebagai usaha untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia secara materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk membantuh dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

Pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut:



Gambar II.1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman.

Menurut Siagian (2008, hal. 305) : Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya Mangkuprawira (2007, hal. 122) mengatakan kedisiplinan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Menurut budi setiawan (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagaikan dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara positif dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Jika disiplin kerja baik, Maka kinerja

pun juga baik. begitu pun sebaliknya. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma berikut :



Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

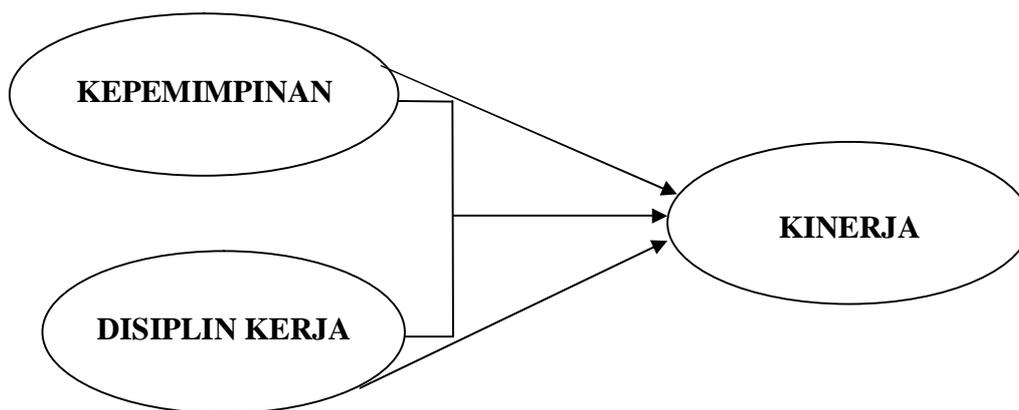
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alfian (2009, hal. 65) bahwa kepemimpinan adalah pusat kehendak yang mengarahkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok (organisasi).

Menurut Rivai (2013, hal. 129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kegiatan, kesadaran dan kesediaan anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sukarela.

Siagian (2007) mengatakan bahwa efektivitas dan kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria yang utamanya. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan mengambil keputusan tidak terutama diukur dengan ukuran kuantitatif, dalam arti jumlah keputusan yang diambil. Jumlah keputusan yang diambil bersifat praktis, realitis dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang berdasarkan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah kepemimpinan (x1), dan kedisiplinan (x2) kerja sedangkan variabel terikat (independent variabel) adalah kinerja (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah 1. Kinerja

1. Kinerja

Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Siswanto (2015, hal. 11): Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2010, hal. 7) : Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Tabel III-1.
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Instrumen
1	Kualitas kerja	1 dan 2
2	Kuantitas kerja	3 dan 4
3	Keandalan kerja	5 dan 6
4	Sikap kerja	7 dan 9

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan (x1) adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang - orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Menurut Rivai (2010 hal 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Menurut Alfian (2009, hal 65) bahwa kepemimpinan adalah pusat kehendak yang mengarahkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok (organisasi).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari parah anggota kelompok, makah diharapkan parah pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari mereka.

Tabel.III.2
Indikator Kepemimpinan

NO	Indikator	Item Instrumen
1	Kemampuan	1 dan 4
2	Kebutuhan	5 dan 6
3	Kecerdasan	7 dan 8
4	Ketegasan	9 dan 11
5	Kepercayaan Diri	12 dan 15
6	Kemampuan Untuk Bertindak	16 dan 18

Sumber : Handoko (2013,hal. 297)

3. Disiplin kerja

Disiplin (x2) kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak.

Menurut Rivai (2013, hal. 129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kegiatan, kesadaran dan kesedian anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sukarela.

Edy Sutrisno (2009, hal. 90) mengatakan kedisiplinan adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2013, hal. 129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kegiatan, kesadaran dan kesedian anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator	Item Instrumen
1	Tingkat Kerja	1 dan 3
2	Tata Cara Kerja	4 dan 6
3	Ketaatan Pada Atasan	7 dan 9
4	Kesadaran Berkerja	10 dan 11
5	Tanggung Jawab	12 dan 13

Sumber : Agustina (2011, hal. 74)

c. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara, terletak di jalan Pos No 1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada juni Juni 2017 sampai dengan September 2017. Untuk jelasnya rencana penelitian digambarkan pada penelitian dibawah ini.

Tabel III. 4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jun-17				Jul-17				agt-17				spt-17				okt-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan judul	■	■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■										
4	Seminar Proposal											■	■	■	■						
5	Pengumpulan data dan Pengolahan data																■	■			
6	Penyusunan Skripsi																	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) “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 pegawai tetap pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatera Utara yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Probability sampling. Probability sampling memiliki 3 jenis maka peneliti memakai teknik simpel random

sampling dalam mengambil sampel. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dalam (Juliandi,2014) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

n : Ukuran Pupulasi

e : Toleransi Ketidaktelitian (%)

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.01)}$$

$$n = \frac{110}{1 + 1,1}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

n =52 Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan Sumatra Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini membutuhkan data yang dapat dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dari hasil penelitian yang dilakukan.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode.

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan pegawai atau responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang akan ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembaran kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang dimulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju” setiap bobot diberi nilai sebagai berikut.

3. Data Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dalam pengambilan data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara yang berhubungan dengan penelitian seperti sejarah, struktur dan uraian tugas.

Tabel III.5
Skala Likert

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

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut.

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut.

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

Sugiyono dalam (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

r	= Nilai koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
$(\sum X)^2$	= Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
$(\sum Y)^2$	= Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
N	= Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidak suatu instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika probabilitas yang validitas yang dihitung \geq yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepemimpinan(X_1) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item	Nilai Korelasi (r) hitung	Nilai r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,268 (positif)	0,2732	0,055 > 0,05	Tidak Valid
2	0,423 (positif)	0,2732	0,002 < 0,05	Valid
3	0,277 (positif)	0,2732	0,047 < 0,05	Valid
4	0,488 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
5	0,310 (positif)	0,2732	0,026 < 0,05	Valid
6	0,260(positif)	0,2732	0,063 > 0,05	Tidak Valid
7	0,473(positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
8	0,368 (positif)	0,2732	0,007 < 0,05	Valid
9	0,386 (positif)	0,2732	0,005 < 0,05	Valid
10	0,392 (positif)	0,2732	0,004 > 0,05	Valid
11	0,554 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
12	0,361(positif)	0,2732	0,009 < 0,05	Valid
13	0,587 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
14	0,611 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
15	0,315 (positif)	0,2732	0,023 < 0,05	Valid
16	0,442 (positif)	0,2732	0,001 < 0,05	Valid
17	0,287 (positif)	0,2732	0,039 < 0,05	Valid
18	0,068 (positif)	0,2732	0,132 > 0,05	Tidak valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel kepemimpinan (X_1) di atas, diperoleh nilai korelasi r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikan 0,05 melalui uji dua sisi dan jumlah data (n) = 52, maka

didapat nilai ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2732 (pada uji dua sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kepemimpinan (X_1) di atas dapat dipahami bahwa 2 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dengan demikian instrument variabel X_1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel disiplin kerja (X_2) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Nilai Korelasi r (hitung)	Nilai r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,405 (positif)	0,2732	0,003 < 0,05	Valid
2	0,399 (positif)	0,2732	0,003 < 0,05	Valid
3	0,328 (positif)	0,2732	0,018 < 0,05	Valid
4	0,610 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
5	0,618 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
6	0,468 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
7	0,540 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
8	0,379 (positif)	0,2732	0,006 < 0,05	Valid
9	0,449 (positif)	0,2732	0,001 < 0,05	Valid
10	0,591 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
11	0,539 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
12	0,515 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
13	0,293 (positif)	0,2732	0,005 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel disiplin (X_2) diatas, dapat dipahami bahwa 3 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid. Dengan demikian instrument variabel X_2 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel kinerja (Y) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi r (hitung)	Nilai r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,459 (positif)	0,2732	0,001 < 0,05	Valid
2	0,501 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
3	0,513 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
4	0,534 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
5	0,609 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
6	0,570 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
7	0,501 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
8	0,469 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid
9	0,484 (positif)	0,2732	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kinerja (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner kinerja (Y). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Ujian reabilitas adalah tingkat keterpercayaan hail atau suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu reliabilitas yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable).

Menurut Juliandi & irfan (2013, hal 83) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi

(2013, hal. 80) Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrument dengan uji reliabilitas yang berarti bila instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama untuk menghasilkan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut dianggap sah dan jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan batasan 0,60 pada

Taraf signifikan 5% menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 83) dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{12}} \right]$$

Sugiyono dalam (Juliandi dan Irfan (2013, hal 86)

r = Reliabilitas instrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_{12} = Varians total

Nilai kritik dari reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r_{tabel} maka suatu instrument adalah reliabel. Dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,60$ maka data reliabel.

b. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,60$ maka data tidak reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.9
Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	15

Tabel III-10
Uji Reliabilitas Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	13

Tabel IV-11
Uji Riabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	9

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

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 data normal atau tidak,

yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Factro) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas 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.

Kriteria penarikan pada uji ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai t dengan probabilitas $\text{sig} > 0,05$

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hal. 227)

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 =Kepemimpinan

X_2 =Disiplin Kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t (Persial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi dependen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhdap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk peneliti ini adalah:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

rt = Korelasi yang ditemukan

n = Jumlah sampel

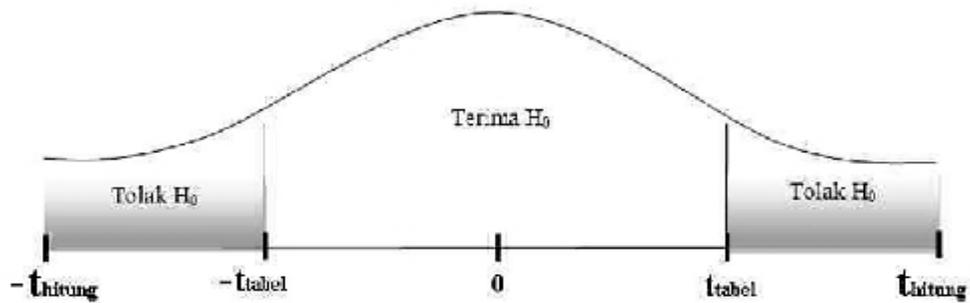
Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antar variabel x dan y. sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.

Adapun pengambilan keputusan adalah sebagi berikut:

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), $df=n-k$.
- 2) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.



Gambar III.1

Kriteria pengujian hipotesis

b. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta mengetahui apakah semua variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan digunakan uji F dengan rumus:

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

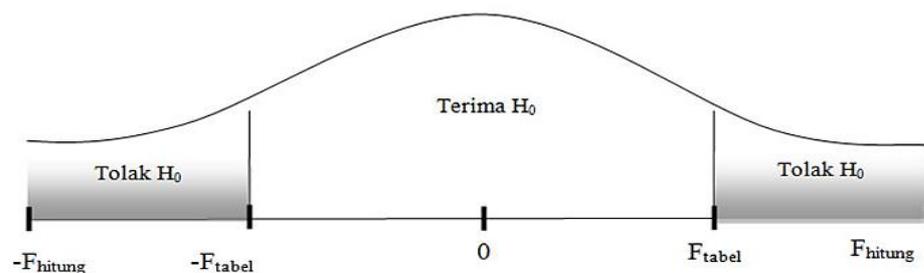
n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- 1) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- 2) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- 3) Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bentuk pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.2
Kriteria pengujian hipotesis

Keterangan

F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

F_{tabel} = nilai F pada tabel F berdasarkan n

4. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat:

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

100% = Presentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Pos Indonesia (Persero), untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian ini mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 52 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kepemimpinan (x1), variabel disiplin kerja (x2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan skala likert.

2. Identitas Respoden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	26	50.0	50.0	50.0
	perempuan	25	48.1	48.1	98.1
	Total	52	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin, frekuensi responden laki-laki adalah 26 orang (50,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang (48,1%), dengan demikian mayoritas dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jumlah Responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	14	26.9	26.9	26.9
	36-50	8	15.4	15.4	42.3
	50-55	30	57.7	57.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-35 tahun adalah sebanyak 14 (26,9%), rsponden usia 36-50 tahun sebanyak 8 orang (15,4%), responden usia 50-55 tahun sebanyak (57,7%). Dengan demikian mayoritas responden karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas respoden berdasarkan tingkaat pendidikan adalah sebagai berikut;

Tabel IV-3
Jumlah Berdasarkan Tingkat pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	27	51.9	51.9	51.9
	Diploma (D3)	8	15.4	15.4	67.3
	Sarjana	16	30.8	30.8	98.1
	Total	52	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi ressponden tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 27 orang (51,9%), responden tingkat pendidikan D3 adalah sebanyak 8 orang (15,4%), responden tingkat pendidikan S1 adalah sebanyak 16 orang (30,8%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

D. Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah ditebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jumlah Responden Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	14	26.9	26.9	26.9
	10-30 Tahun	38	73.1	73.1	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan masa kerja, frekuensi responden dengan masa kerja 0-5 tahun adalah 14 orang (26,9%), responden dengan masa kerja 10-30 tahun adalah sebanyak 38 orang (73,1%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan masa kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut ini data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket variabel Kepemimpinan (X_1)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
3	26	50,0	25	48,1	1	1,9	0	0	0	0	52	100
4	33	63,5	19	36,5	0	0	0	0	0	0	52	100
5	28	53,8	24	46,2	0	0	0	0	0	0	52	100
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	100
7	40	76,9	12	23,1	0	0	0	0	0	0	52	100
8	32	61,5	20	38,5	0	0	0	0	0	0	52	100
9	24	46,2	28	53,8	0	0	0	0	0	0	52	100
10	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
11	32	61,5	20	38,5	0	0	0	0	0	0	52	100
12	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100
13	35	67,3	17	32,7	0	0	0	0	0	0	52	100
14	34	65,4	18	34,6	0	0	0	0	0	0	52	100
15	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
16	27	51,9	25	48,1	0	0	0	0	0	0	52	100
17	16	30,8	35	67,3	0	0	0	0	0	0	52	100
18	0	0	0	0	1	1,9	0	0	0	0	52	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab 0
2. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu menyelesaikan tugas dengan keahlian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%.

3. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu menangani dan menyelesaikan tugas tambahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 63,5%.
4. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu dalam menyelesaikan tugas dan standar kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 67,3%.
5. Jawaban responden tentang kepemimpinan gaji dan penghasilan tambahan sudah dapat memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang atau 53,8%
6. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang diterima diberikan tepat waktu, mayoritas menjawab responden 0
7. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu memecahkan masalah dengan bijaksana, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 76,9%.
8. Jawaban responden tentang kepemimpinan memahami setiap apa yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 61,5%.
9. Jawaban responden tentang kepemimpinan mengutarakan keinginan secara langsung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.
10. Jawaban responden tentang kepemimpinan menggunakan nada langsung dalam berkomunikasi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%.

11. Jawaban responden tentang kepemimpinan menegur setiap yang melanggar aturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 61,5%.
12. Jawaban responden tentang kepemimpinan mampu mengerjakan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%.
13. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang selalu menarik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 67,3%.
14. Jawaban responden tentang kepemimpinan senang jika mendapat pujian, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 65,4%.
15. Jawaban responden tentang kepemimpinan berperilaku sopan santun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8%.
16. Jawaban responden tentang kepemimpinan memuji dan menghargai mereka yang berkerja keras, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%.
17. Jawaban responden tentang kepemimpinan mengambil keputusan dengan bijaksana, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 67,3%.
18. Jawaban responden tentang kepemimpinan memprioritaskan pelaksanaan tugas pekerjaan, mayoritas responden 0.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Disiplin Kerja

Alternatif jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
2	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
3	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100
4	18	34,6	27	51,9	1	1,9	0	0	0	0	52	100
5	20	38,5	29	55,8	3	5,8	0	0	0	0	52	100
6	24	46,2	28	53,8	0	0	0	0	0	0	52	100
7	26	50,0	26	50,0	0	0	0	0	0	0	52	100
8	17	32,7	34	65,4	1	1,9	0	0	0	0	52	100
9	23	44,2	27	51,9	2	3,8	0	0	0	0	52	100
10	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
11	23	44,2	24	46,2	3	5,8	0	0	0	0	52	100
12	22	42,2	30	57,7	0	0	0	0	0	0	52	100
13	37	71,2	15	28,8	0	0	0	0	0	0	52	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang disiplin kerja mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 orang atau 57,7%.
2. Jawaban responden tentang disiplin kerja selalu hadir dikantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau .

3. Jawaban responden tentang disiplin kerja meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 59,6%.
4. Jawaban responden tentang disiplin kerja berkerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju 27orang atau 51,%..
5. Jawaban responden tentang disiplin kerja menyukai pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8%.
6. Jawaban responden tentang disiplin kerja mampu dengan cepat dalam mempelajari pekerjaanya, mayoritas responden setuju sebanyak 28 orang atau 53,8%.
7. Jawaban responden tentang disiplin kerja semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target dal pekerjaan yang diperintahkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 50,0%.
8. Jawaban responden tentang disiplin kerja mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 65,4%.
9. Jawaban responden tentang disiplin kerja yang tidak mentaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%.
10. Jawab responden tentang disiplin kerja mampu mengendalikan emosi dalam berkerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 42,3%.

11. Jawaban responden tentang disiplin kerja menjalankan perturan yang sudah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 46,2%
12. Jawaban responden tentang disiplin kerja mengerjakan tugas dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%.
13. Jawab responden tentang disiplin kerja yang ditetapkan menjadi motivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 71,2%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut

Tabel IV-7
Skor Angket Variabel kinerja(Y)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
2	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
3	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	52	100
4	25	48,1	27	51,9	0	0	0	0	0	0	52	100
5	14	26,9	38	73,1	0	0	0	0	0	0	52	100
6	23	44,4	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
7	26	50,0	26	50,0	0	0	0	0	0	0	52	100
8	22	42,3	30	57,7	0	0	0	0	0	0	52	100
9	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kinerja dalam melakukan tugas jarang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 57,7%.
2. Jawaban responden tentang kinerja memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 55,8%.
3. Jawaban responden tentang kinerja mampu berkerja sama dengan baik dengan sesama rekan di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 63,5%.
4. Jawaban responden tentang kinerja pekerjaan yang ditekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51,9%.
5. Jawaban responden tentang kinerja berkerja dengan giat dan ulet, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 73,1%.
6. Jawaban responden tentang kinerja mampu memberikan jalan keluar bagi pekerjaan yang rumit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8%.
7. Jawaban respondententang kinerja berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 50,0%
8. Jawaban responden tentang kinerja mengargai pendapat sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang 57,7%.

9. Jawaban responden tentang kinerja memanfaatkan waktu kerja secara optimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55,8%.

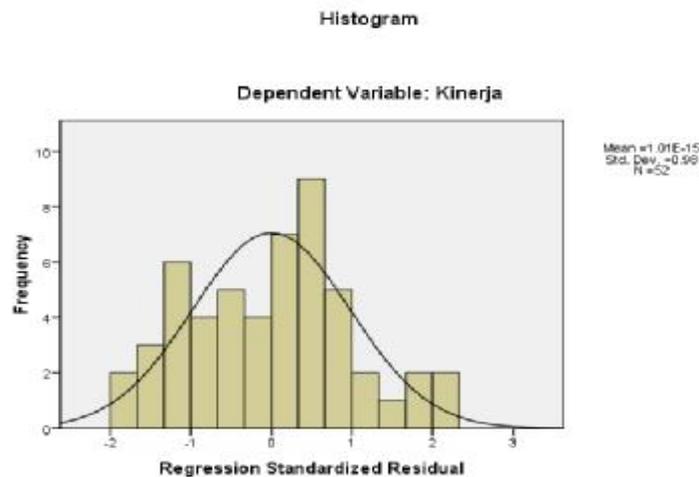
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

1) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



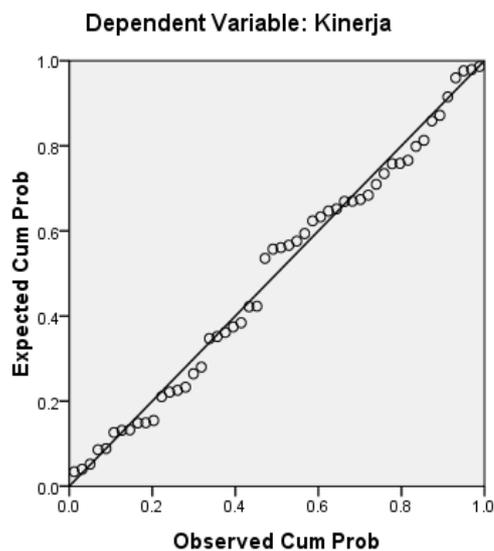
Gambar IV.1
Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng, hal ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal

2) Metode P-Pot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2
Uji Normalitas Metode P-Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 5 :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

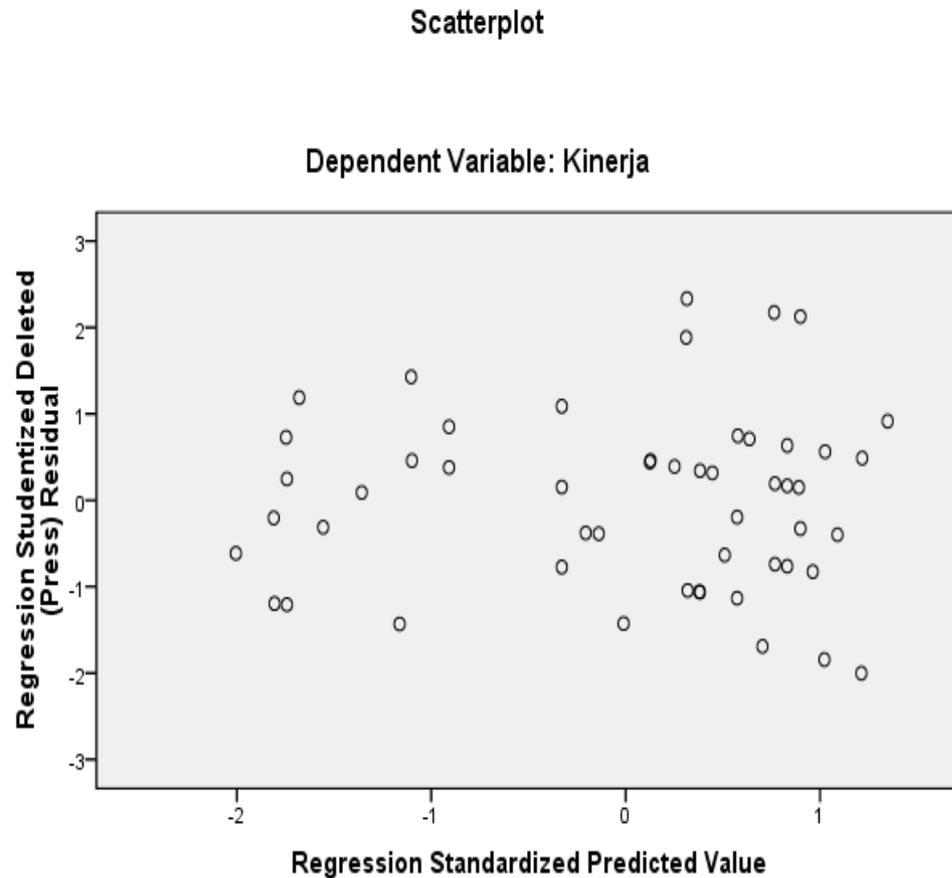
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepemimpinan	-.241	-.073	-.069	.744	1.344
Disiplin	-.359	-.284	-.275	.744	1.344

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, menunjukkan kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan disiplin memiliki nilai VIF batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar searah acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas” pada model penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Memasuki variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel penelitian. Untuk

mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV-9
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	56.773	7.488		7.582	.000	41.726	71.821
Kepemimpinan	-.053	.103	-.079	-.515	.609	-.261	.154
Disiplin	-.216	.104	-.319	-2.070	.044	-.426	-.006

a. Dependent Variable:
Kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 16,0 didapat.

$$\beta = 56,773$$

$$\beta_1 = 0,053$$

$$\beta_2 = 0,216$$

Dari data diatas maka, model persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 56,773 + 0,053X_1 + 0,216X_2 + e$$

Nilai β adalah 56,773 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak

mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 56,773 Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,086$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja 8,6 .Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,055$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja sebesar 5,5%

b. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut.

Tabel IV-10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.773	7.488		7.582	.000
Kepemimpinan	-.053	.103	-.079	-.515	.609
Disiplin	-.216	.104	-.319	-2.070	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

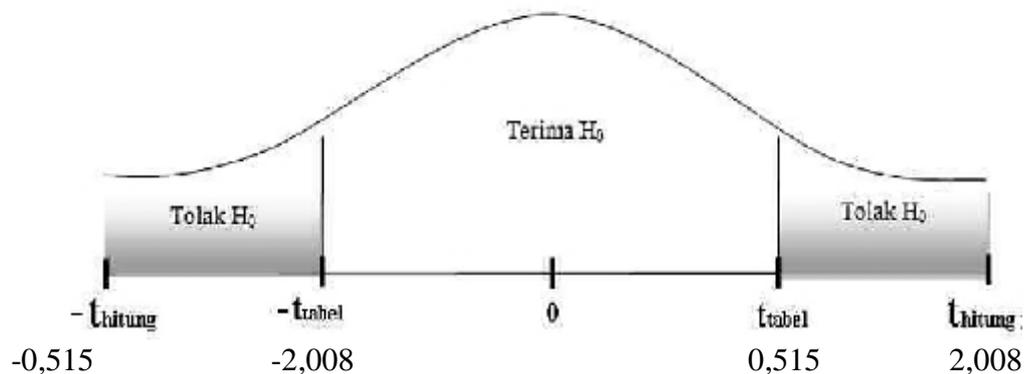
Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 52 - 2 = 50$ maka nilai t adalah 2,008.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 0,515 sementara t_{tabel} sebesar 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,609 > 0,05$ dengan probabilitas sig

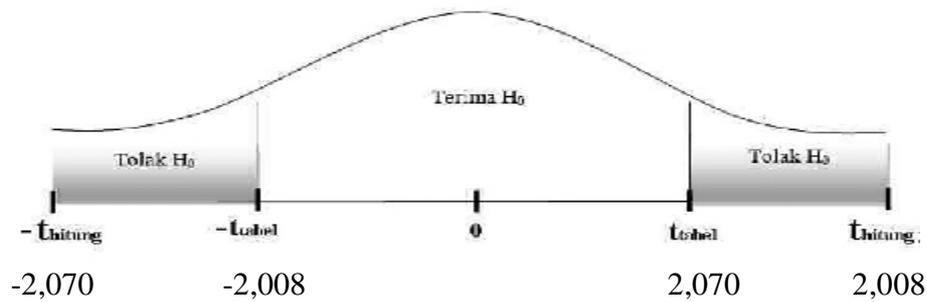
0,609 lebih besar dari “ $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja tidak adanya berpengaruh positif dan signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero). Medan Sumatera Utara.

Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t



2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,070 sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $< 0,05$, Dengan probabilitas sig 0,044 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin terhadap kinerja berpengaruh signifikan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji simultan (Uji F)

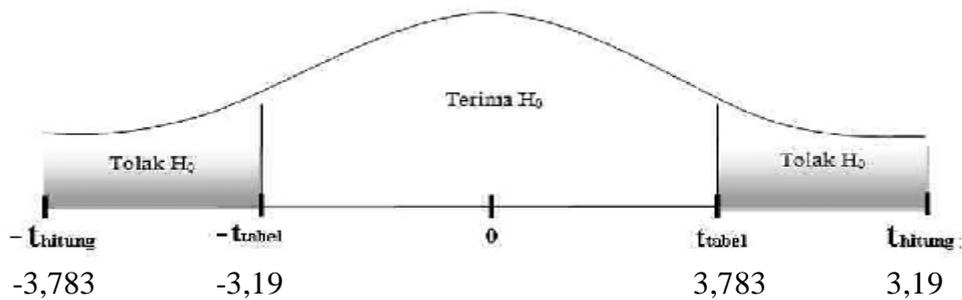
Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel IV-11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.688	2	17.844	3.783	.030 ^a
	Residual	231.139	49	4.717		
	Total	266.827	51			

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi $F_{tabel} = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ adalah 3,19

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 3,783 > F_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.098	2.17189

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,134 atau sebesar 13,4% variabel yang mempengaruhi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan dari pengaruh dari kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjalankan kinerja karyawan adalah 13,4% sedangkan 86,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Untuk lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain dan juga memiliki keahlian seperti dalam kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan kemampuan untuk bertindak. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karena

pemimpin lebih memberikan perhatian, motivasi dan mampu memahami keinginan karyawannya, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Desiyanti, 2012).

Kepemimpinan memegang peran penting karena pimpinan adalah seorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan. Adanya seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan member motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sutrisno (2011, hal. 213) Efektifitas kepemimpinan tergantung pada hubungan pemimpin dan bawahan, dan berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan dalam situasi dan kondisi tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Kepemimpinan dihipotesiskan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan kepemimpinan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan mayoritas tingkat pendidikan responden adalah berpendidikan SMA/Sederajat, hal ini menunjukkan bahwa jawaban kuesioner cukup representatif dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, bervariasi jawaban atas kuesioner data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mewakili populasi dan variabel penelitian.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) yang berjudul gaya kompensasi dan disiplin terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari beberapa kasus, terjadinya kemangkiran yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normative. Perusahaan perlu mengadakan program pendisiplinan dengan baik, agar kelangsungan perusahaan dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langsung dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam berkerja sehingga produktivitas meningkat.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2007, hal. 212).

Bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya Holil dan Sriyanto (2011)

Berdasarkan hasil peneliti mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin yang berupa tingkat kerja, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran berkerja, dan tanggung jawab kerja salah satu faktor yang mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi seorang karyawan, metode-metode penilaian yang digunakan dan cara hasil-hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral karyawan.. penilaian kinerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur, artinya penilai tersebut benar-benar menilai prestasi kerja karyawan Mangkunegara (2007, hal. 76).

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari jumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi Wirawan (2009, hal. 5).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara pada penelitian ini terbukti ada pengaruh secara

simultan, yang menunjukkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, atau dengan kata lain bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang paling signifikan adalah disiplin kerja. sedang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hanya berpengaruh positif namun tidak adanya signifikan.

Hasil analisis regresi liner berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka *Adjusted R² (RSquare)* sebesar 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel dependen (kinerja) sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 13,4% kinerja dipengaruhi variabel lain, didukung oleh beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

Karakteristik responden berdasarkan kategori masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden kebanyakan memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 10-30 tahun, hal ini menunjukkan responden telah memiliki pengalaman kerja yang lama dan kematangan berpikir yang dapat diartikan jawaban kuesioner dari responden cukup kredibel dan mewakili populasi dan variabel penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan I Nyoman Jaka Alit Wiratama (2013) bahwa pengaruh

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, kepemimpinan dalam penelitian ini tidak memiliki signifikan terhadap disiplin kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Secara Parsial, disiplin dalam penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Semakin baik disiplin dalam berkerja perusahaan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara, ndapatkan diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yang baik serta memberikan kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasa, kepercayaan diri, kemampuan untuk bertindak.
2. Perusahaan harus memberikan sanksi apabila karyawan yang tidak mentaati disiplin kerja. Dengan kedisiplinan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tujuan organisasi perusahaan akan tercapai.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi, hal ini agar manajemen diperusahaan dapat mengendalikan tingkat kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. Alfian. (2009). *Menjadi Pemimpin Politik*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Agustina N. (2011). *Media dan Pembelajaran*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pustaka Media Group.
- Edy Sutrisno, (2011), *Perkembangan kecerdasan emosi dan iklim organisasi pengaruh terhadap disiplin kerja*, Eksos.
- Handoko Hani. T, (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P (2007). *MANAJEMEN Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- Husein Umar, (2007) *Metode Penelitian Untuk Skripsi Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmuilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Jurnal I Nyoman Jakaa Alit Wiratma (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TIRTA MANGUTAMA KABUPATEN BANDUNG*
- Jurnal Usman Fauzi (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda*
- Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2009) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetak Ketiga, Refika Aditama Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Vol. 5 No. 1, 2016

Sopiah,(2008)*Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:Penerbit Andi.

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2009), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktifita Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2008) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta

Tim penyusun (2009), *pedoman penulis.karya ilmiah*, Medan: Fakultas Ekonomi UMSU.

Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persanda, Jakarta.

Wibowo, 2010.*Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Salmah. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja*. Medan.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jakarta : indeks.
- Dhita. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja*. Medan.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Jeffrey. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Bandung.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodolgi Penelitian Kuantitatif*, Ciptapustaka Media. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Perkantoran* pustaka setia. Jakarta.
- Mathis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Bandung.
- Maslan,Banni. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University pers Yogyakarta
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranadamedia Group. Jakarta.
- Susiani. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja*. Medan.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Umar & Juliandi, (2002 & 2014). *Metodologi Penelitian*.

Umam Khaerul. (2014). *Manajemen Perkantoran pustaka setia*, Bandung.

Wibowo.(2009). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajawali Pers. Jakarta

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers. Jakarta.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media. Jakarta.