

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Jurusan Manajemen*



Oleh :

FEBY RAHMADANI

NPM. 1305160100

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

ABSTRAK

FEBY RAHMADANI (1305160100). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan, Skripsi. 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Kemudian dalam kesimpulan pengujian tersebut dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,784 > 1,997$) (Sig $0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya : bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,393 > 1,997$) (Sig $0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya : bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,151 > 3,09$) (Sig $0,000 < \alpha 0,05$). Selanjutnya nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,282 atau 28,2% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Feby Rahmadani (1305160100). Leadership Influence and Work Discipline Against Employee Performance at PT. Socfin Indonesia Medan, Thesis. 2017. Faculty of Economics, University of North Sumatra Muhammadiyah.

The Company is a large business managed or run individually or together (some people) that have a large capital with a view to achieving the purpose of managing its own but must be assisted by employees. The purpose of this study is: To determine the effect of leadership on the performance of employees at PT. Socfin Indonesia Medan. To determine the effect of discipline on the performance of employees at PT. Socfin Indonesia Medan. To determine the effect of leadership and discipline on the performance of employees at PT. Socfin Indonesia Medan.

The analysis technique used in this study is associative and quantitative. Then in the conclusion of the test by using SPSS.

Based on the results of T test for leadership variables obtained $t > t$ table (2,784 > 1,997) (0,000 Sig < α 0.05), then H_0 is rejected and H_a accepted. In conclusion: that partially found no significant effect of leadership on employee performance. Based on the test results for the variable T obtained work discipline obtained $t > t$ table (2,393 > 1,997) (0,000 Sig < α 0.05), then H_0 is rejected and H_a accepted. In conclusion: that partially found no significant effect on the performance of the employee work discipline.

Tests were carried out simultaneously showed that the variables of leadership and discipline on the performance of employees of PT. Socfin Indonesia. With the value of $t > t$ table (14 151 > 3:09) (Sig 0000 < α 0.05). Furthermore, the value of Adjusted R Square that is equal to 0,282, or 28.2%, which means that the influence of leadership and discipline against the employee's performance of 28.2% while the remaining 71.8%.

Keywords: Leadership, Discipline Work, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumwr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo), Medan”.

Adapun penulisan skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir program S1 Falkutas Ekonomi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis diharapkan saran dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa untuk Ayah dan Mamak tercinta dengan penuh kasih sayang yang telah dicurahkan kepada penulis, yang selalu membantu penulis baik dari segi moril maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan tak lupa juga Adik dan keluarga tercinta
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada saya dalam melaksanakan pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Pengajar Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan, yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
8. Keluarga Penulis terutama orang tua penulis atas segala doa, dukungan dan kasih sayang serta pengorbanan yang sangat besar yang telah diberikan kepada penulis.
9. Terimakasih untuk Zuraida Asmi, Chairyzha, Helen Fransiska, Balqis Irvan yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga selesai skripsi ini khususnya juga Tri Imam Ahmad, SE
10. Terimakasih untuk teman kelas Manajemen B Pagi. Sukses untuk kita semuanya.
11. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis akui penulis tidaklah sempurna seperti kata pepatah tak ada gading yang tak retak begitu pula dalam penulisan ini, apabila nantinya terdapat

kekeliruan dalam penulisan skripsi ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran.

Akhir kata semoga skripsi memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, April 2017

Penulis

FEBY RAHMADANI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	4
C. Batasan dan Rumusan masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Penilaian Kinerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12

b. Gaya Kepemimpinan	13
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	15
3. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja...	18
c. Indikator Disiplin Kerja.....	20
d. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja	21
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defenisi Operasional.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data	40
2. Analisis Variabel Penelitian	43
3. Analisis Data	48

B. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1. Hubungan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja	23
2. Gambar II.2. Hubungan antara Disiplin Terhadap Kinerja	24
3. Gambar II.3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja	25
4. Gambar IV.1 Grafik Histogram	50
5. Gambar IV.2 Grafik P-Plot	51
6. Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas	53

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Kinerja	27
Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan.....	27
Tabel III.3. Indikator Disiplin	27
Tabel III.4. Waktu Penelitian	28
Tabel III.5. Jumlah Populasi	30
Tabel III.6. Skala Likert.....	31
Tabel III.7.Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	33
Tabel III.8. Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	33
Tabel III.9. Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	34
Tabel III.10.Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	35
Tabel III.11.Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	35
Tabel III. 12.Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel IV.1.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.2.Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.3.Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.4.Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel IV.5.Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	43
Tabel IV.6.Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2).....	45
Tabel IV.7.Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel IV.8.Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel IV. 9.Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel IV. 10.Uji T.....	54
Tabel IV. 11.Uji F.....	55

Tabel IV. 12.Kofisien Determinasi.....	55
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga sesuatu yang pokok dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan

bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting perannya dalam rangka menciptakan produktifitas kerja yang baik. Usaha menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku negatif yang dapat menghambat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014, hal.9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, pada PT. Socfin Indonesia dalam kinerjanya. Masih ada kinerja yang menurun yang disebabkan karena tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak dilaksanakan dengan cepat hingga terjadi hambatan kerja. Sehingga hasil kerja secara kualitas tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Socfin Indonesia Medan maka didapatkan beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah penulis menemukan kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar tidak tepat waktu dan masih ada kesalahan kerja serta kurangnya kerjasama antara rekan kerja.

Dalam hal ini, pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Pemimpin diperusahaan mempunyai kedudukan

strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk menciptakan suatu tujuan perusahaan.

Menurut Ismail (2013, hal. 154) kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. .

Pada hakikatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tetapi pada PT. Socfin Indonesia hasil penelitian awal penulis melihat masih terdapat kurang komunikasi antara atasan dengan bawahan juga pemimpin tidak selalu ikut pada tiap-tiap kegiatan kelompok dalam pencapaian tujuan. Selalu yakin bahwa bawahan mampu melakukan kegiatan sesuai apa yang telah ditugaskan.

Menurut Fauzia (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan untuk berperilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mematuhi semua peraturan yang berlaku di kantornya.

Masalah yang ditemukan di perusahaan PT. Socfin Indonesia yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah masih ada beberapa karyawan yang pada saat jam kerja masih ada karyawan yang keluar pada jam kerja tanpa ada kaitannya dengan

pekerjaan. Oleh karena itu disiplin sangat penting bagi perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan adanya pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka disiplin akan berjalan dengan baik di suatu perusahaan dan pada dasarnya penyelenggaraan dan penanggung jawab fungsi pengawasan dalam organisasi diemban oleh pimpinan organisasi melalui pimpinan organisasi, para karyawan diarahkan untuk selalu mematuhi peraturan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikannya tugas-tugas dengan baik.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia (Socfindo), Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan para karyawan dan juga pemimpin tidak selalu ikut pada tiap-tiap kegiatan kelompok.
2. Masih ada beberapa karyawan yang keluar pada jam kerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan masih ada yang belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan disiplin, objek penelitian ini hanya di tujukan kepada karyawan tetap PT. Socfin Indonesia Medan.

2. Rumusan Masalah.

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan ?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu khususnya ilmu manajemen MSDM.

- b. Secara Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan

- c. Manfaat Untuk Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang karyawan yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecekatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2007, hal. 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Moehariono (2012, hal, 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka akan lebih cepat diselesaikan. Kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diminimalisir seminimal mungkin. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka

melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu, seorang karyawan yang kinerja tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan dalam kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal. 10) adalah evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Sunyonto (Mangkunegara, 2014, hal. 10) tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Berikut adalah tujuan dari penelitian kinerja, yaitu :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-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 diembannya sekarang
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014, hal. 13-14) faktor-faktor mempengaruhi kinerja adalah

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Berikut penjelasannya :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-1:0) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, fasilitas

kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan Menurut Armstrong (1998, hal. 32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) *Input*

The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute) hal ini menyangkut atribusi individual

2) *Process*

How individual believe in carrying out their work : the behavioral competence bring to full their accountability.

Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab

3) *Output*

The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.

Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang

4) *Outcomes*

The impacts of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or finction and ultimately, the organization

d. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat di dentifikasikan suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan

untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Kualitas

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penumbuhan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya

3) Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan, dan terdapat karyawan dari organisasi lain.

Sedangkan menurut dari Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan.

- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memberikan kepuasan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan itu sudah ada sejak manusia hidup berkelompok sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial. Akan tetapi, pengertian tentang kepemimpinan itu sendiri terbatas. Banyak pengertian tentang kepemimpinan

ditanggapi secara berbeda-beda. Namun yang dipermasalahkan adalah hubungan antara seseorang atau sekelompok orang lagi yang disebut bawahan.

Menurut Siswanto (2011, hal. 169) kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisien dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendapat dari Koontz & O'donnel dalam Moehariono (2012, hal. 381) kepemimpinan merupakan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan itu adalah kegiatan yang dilakukan beberapa orang yang saling bekerja sama dengan adanya satu orang yang menjadi komando atau pimpinan dalam melakukan kegiatan tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 170) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

- 1) Kepemimpinan otoriter

Merupakan jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberi saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan partisipatif

Merupakan apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan delegatif

Merupakan apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dengan agak lengkap, sehingga bawahan tersebut dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam menjalankan pekerjaannya, pimpinan tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu :

1. Kapasitas, pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara. Keaslian dan kemampuan menilai.
2. Prestasi pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3. Tanggung Jawab

Pemimpin harus mandiri, berinisiatif, tekun, ulet percaya diri, agresif, dan punya cara untuk unggul.

4. Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosialibilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

Sedangkan menurut dari Handoko (2006, hal. 307) faktor-faktor dari kepemimpinan yaitu :

1. Perilaku kepemimpinan
2. Pengharapan dan perilaku atasan
3. Tingkatan organisasi dan besarnya kelompok
4. Pengharapan dan perilaku bawahan
5. Kepribadian dan latar belakang pemimpin

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan perasaan penting kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2013, hal. 33-34) indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1) Kecerdasan.

Bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intristik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap- sikap Kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Sedangkan menurut Siagian (2002, hal. 121) indikator – indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian para kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian para kesejahteraan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan mencapai hal yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012, hal.193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya menurut Robert (2002, hal. 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin didalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam

suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai, dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin berakibat baik karena lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2009, hal 89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Keberanian pimpinan mengambil tindakan
Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pimpinan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

5) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : Melontarkan pujian dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut, Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka, Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

c. Indikator Disiplin Kinerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 86) menyatakan ada beberapa indikator dari disiplin kerja adalah

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Fauzia (2011, hal. 73-74) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.

Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendah tingkat kehadiran karyawan
- 2) Tata cara kerja
yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan
yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

4) Kesadaran kerja

yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

5) Tanggung jawab

yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

Berdasarkan kutipan diatas dapat penulis simpulkan bahwa indikator-indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap atau mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh karyawan. Dan apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja

Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan karyawan berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Fauzia (2011, hal. 78) tujuan penegakan disiplin kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan sama seperti yang dilakukan undang-undang masyarakat.
- 7) Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta afesien kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
- 8) Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Miftah Thoha (2013, hal 121) kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswanto (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara kepemimpinan terhadap kinerja.

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini :



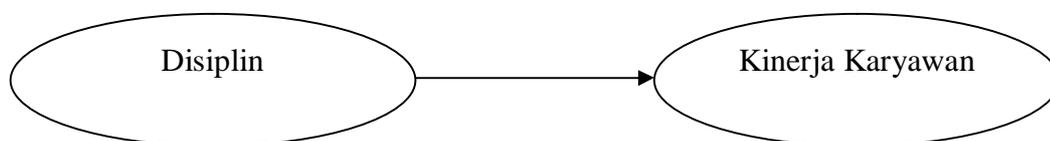
Gambar II.1 : Paradigma Penelitian

2. Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya selalu pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai karena segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsyenda (2013) menyatakan bahwa terhadap hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Hubungan antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar II.2 : Paradigma Penelitian

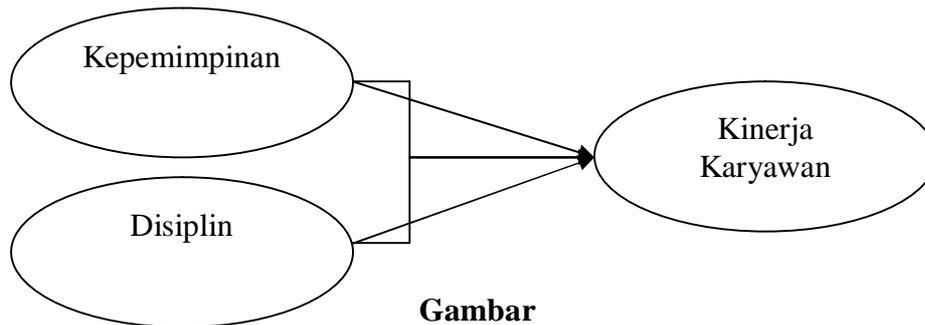
3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pemimpin adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting dengan adanya kepemimpinan yang lebih bagus dari manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil mengarahkan dan mengendalikan karyawan. Kepemimpinan, etika, dan disiplin yang tinggi merupakan suatu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan yang baik dari manajemen dan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Dengan pembentukan kepemimpinan yang baik dari manajemen dan disiplin yang baik dari karyawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat paradigma sebagai berikut :



**Gambar
II.3 : Paradigma Penelitian**

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 44) menyatakan hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan.
- 2) Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan.
- 3) Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.
2. Pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data karena dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik.

B. Defenisi Operasional

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

1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Kualitas	1,2,3
2	Kuantitas	4,5
3	Keandalan	6,7
4	Sikap Kerja	8,9,10

Sutrisno (2010, hal. 180)

2) Kepemimpinan (X1)

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

Tabel III.2 Indikator
Kepemimpinan

NO	Indikator	No Pernyataan
1	Kecerdasan	1,2
2	Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial	3,4
3	Motivasi diri dan dorongan berprestasi	5,6
4	Sikap-sikap hubungan kemanusiaan	7,8

Keith Davis dalam Miftah Thoba (2010, hal. 33)

3) Disiplin Kerja (X2)

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

Tabel III.3
Tabel Disiplin Kerja

NO	Indikator	No Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan kepada atasan	5
4	Kesadaran dalam bekerja	6,7
5	Tanggung jawab	8,9

Fauzia (2011, hal 73-74)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) beralamat di JL.KL. Yos Sudarso No.106 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel III.4
Jadwal Pelaksana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des 16				Jan 17				Feb 17				Maret 17				April 17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul		■	■	■																
2.	Pra riset			■	■																
3.	Penyusunan & Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■											
5.	Pengumpulan data										■	■	■	■	■	■	■				
6.	Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	■
7.	Sidang meja hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) “Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan yang berjumlah 217 orang.

2. Sampel

Menurut Juliadi (2015, hal. 51) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *nonprobability*. Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan.

Penentuan jumlah sampel yang diambil untuk dijadikan responden dengan menggunakan rumus Slovin (2014, hal. 61) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi (dari karyawan PT. SOCFIN INDONESIA Medan)

e = Batas toleransi eror

jadi, Rumus Slovin :

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

$$n = 217 / (1 + 217 \cdot (10\%)^2) = 68,4 = 68 \text{ orang}$$

Maka penulis dapat mengambil sampel 68 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini dan kemudian untuk menarik sampel dari populasi menggunakan teknik *Simpel Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa ada memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi.

TABEL III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian / Departemen	Populasi
1	Bagian Tanaman	5 Orang
2	Bagian Keuangan	5 Orang
3	Bagian Umum	12 Orang
4	Bagian IT	4 Orang
5	Bagian Audit	1 Orang
6	Bagian Kesehatan	1 Orang
7	Bagian Pembelian	5 Orang
8	Bagian Penjualan	3 Orang
9	Bagian Teknisi	6 Orang
10	Bagian Operasional	9 Orang
11	Bagian keamanan	10 Orang
12	Supir	7 Orang
	Jumlah	68 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview awal

Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

2. Questioner (Angket)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa questioner (daftar pertanyaan / pernyataan). Questioner ini dibagikan kepada seluruh yang menjadi sampel penelitian yaitu pada karyawan PT. SOCFIN INDONESIA (Socfindo) Medan dengan memberikan tanda (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi, jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang /kelompok tentang fenomena sosial.

3. Studi Dokumentasi

Penulis melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini.

Angket yang dibuat dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert: sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS). Dengan menchecklist dimana pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai mana dalam tabel berikut :

Tabel III.6
Skala Likert

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

Menurut Juliadi (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar

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

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_1^2)$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_1)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_1)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 77), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (*2 tailed*) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig* (*2 tailed*) \leq 0,05 maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig* (*2 tailed*) \geq 0,05 maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,386 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,198 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,564 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,281(positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,517 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,247 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,481 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,430 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 8 pernyataan mengenai kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid

Tabel III.8
Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,454 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,605 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,703 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,593 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,543 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,382 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,687 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,691 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,481 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 9 pernyataan mengenai kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 9 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.9
Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,577 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,482 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,369 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,581 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,637 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,491 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,512 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,362 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,518 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,407 positif)	0,000<0,05	Valid

Dari 10 pernyataan mengenai kepemimpinan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dalam Juliandi (2015, hal. 82) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum 6_b^2}{6_1} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum 6_b^2$ = Jumlah varians butir

6_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,60$ maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Menurut Juliandi, dkk (2014, hal 81) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,223	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,223 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel dukungan kepemimpinan adalah Reliabelitas (terpercaya)

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	9

Jika nilai probabilitas koefisien realibitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,740 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel dukungan disiplin kerja adalah Reliabelitas (terpercaya)

Tabel III. 12
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	10

Jika nilai probabilitas koefisien realibitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,771 > 0,6$ maka kesimpulan instrument yang diuji yaitu variabel dukungan kepemimpinan adalah Reliabelitas (terpercaya)

Dari hasil pengujian reabilitiy dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari cronbach alpha $0.771 > 0.6$ maka reability data tersebut cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliadi dan Irfan (2015, hal. 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data yang mengundang angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan rumus rumus dibawah ini.

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + BX1 + BX2$$

(Sugoyono, 2012, hal. 27)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Pengaruh Kepemimpinan

X2 = Pengaruh Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis merupakan uji asumsi klasik model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance inflasi factor / VIF*). Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Juliandi, dkk, 2015, hal. 161).

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokrdastisitas. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heterokrdastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. (Juliandi, dkk, 2015, hal. 161)

3. Uji – t

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = korelasi variabel yang ditentukan

n = jumlah sampel

4. Uji F

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

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 10)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

Fh = Tingkat signifikansi

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

5. Koefisien Determinasi (D)

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

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

(Sugiyono, 2012, hal, 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala *likert*.

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 68 orang karyawan PT. Socfin Indonesia, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

a. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	60,30 %
2	Perempuan	27	39,70%
Jumlah		68 orang	100 %

Sumber data : SPSS

Dari tabel yang diatas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari wanita 27 orang (39,70%) dan laki-laki 41 orang (60,30%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak karyawan laki-laki dari pada perempuannya.

Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin pada PT. Socfin Indonesia tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 25 thn	20	29,41 %
2	25 – 50 thn	47	69,11 %
3	>50 thn	1	1.5 %
Jumlah		68 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa PT. Socfin Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Socfin Indonesia tidak mengutamakan usia karyawan, namun dilihat dari segi kinerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / SMK	24	35,29 %
2	Diploma	21	30,88 %
3	S1	23	33,82 %
Jumlah		68 orang	100 %

Dari tabel di atas diketahui bahwa pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu 24 orang (35,29%), lebih tinggi dari pendidikan yang tamatan S1 dan D3. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT. Socfin Indonesia tidak mengutamakan pendidikan, Namun dengan pengalaman masa kerja. Dengan demikian karyawan PT. Socfin Indonesia karakteristik pendidikan rendah.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0 – 10 thn	44	64,70 %
2	11 – 20 thn	17	25%
3	21 – 30 thn	7	10,29 %
Jumlah		68 orang	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat masa kerja pada PT. Socfin Indonesia didominasi pada masa kerja 0-10 tahun sebesar 44 orang (64,70%) lebih tinggi dibandingkan masa kerja 21-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Socfin Indonesia melakukan perubahan terhadap karyawannya. Apabila masa kerja lebih dari 30 tahun keatas, akan masuk pada masa pensiun.

2. Analisis Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel. Yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 8 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kepemimpinan (X1) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5 berikut ini.

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19,1	37	54,4	17	25	1	1,5	0	0	68	100
2	6	8,8	24	35,2	22	32,3	14	20,5	2	2,9	68	100
3	6	8,8	54	79,4	6	8,8	2	2,9	0	0	68	100
4	2	2,9	53	77,9	3	4,4	5	7,3	5	7,3	68	100
5	3	4,4	42	61,7	19	27,9	4	5,8	0	0	68	100
6	16	23,5	49	72	3	4,4	0	0	0	0	68	100
7	5	7,3	54	79,4	7	10,2	2	2,9	0	0	68	100
8	3	4,4	56	82,3	7	10,2	2	2,9	0	0	68	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban responden tentang pimpinan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Dan responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,4%.
2. Dari jawaban kedua mengenai pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan keinginan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 35,2%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pimpinan mengarahkan tujuan sesuai dengan tujuan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 79,4%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pimpinan sering berkonsultasi dengan bawahan yang telah ditentukan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 77,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai memberikan tanggung jawab anggotanya untuk berbuat sesuai keinginan masing-masing (karyawan). Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,7%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan peraturan jika karyawan melanggar peraturan tersebut. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 72%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pimpinan selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas dalam melakukan pengawasan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 79,4%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pimpinan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 82,3%.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 9 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kepemimpinan (X2) dapat dijelaskan pada tabel IV. 6 berikut ini.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	44,1	32	47	4	5,8	2	2,9	0	0	68	100
2	17	25	45	66,1	4	5,8	2	2,9	0	0	68	100
3	18	26,5	49	72	1	1,5	0	0	0	0	68	100
4	13	19,1	48	70,5	6	8,8	1	1,5	0	0	68	100
5	8	11,7	58	85,2	2	2,9	0	0	0	0	68	100
6	14	20,5	53	77,9	1	1,5	0	0	0	0	68	100
7	9	13,2	57	83,8	2	2,9	0	0	0	0	68	100
8	14	20,5	53	77,9	0	0	1	1,5	0	0	68	100
9	13	19,1	54	79,4	1	1,5	0	0	0	0	68	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47%.
2. Dari jawaban kedua mengenai kehadiran tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 66,1%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai tata kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 72%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 70,5%.

5. Dari jawaban kelima mengenai selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 85,2%.
6. Dari jawaban keenam mengenai mentaati peraturan pekerjaan yang saya kerjakan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 77,9%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 83,8%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 77,9%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai. Responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 79,4%.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan kepemimpinan (Y) dapat dijelaskan pada tabel IV. 7 berikut ini.

Tabel IV.7
Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	33,8	36	52,9	9	13,2	0	0	0	0	68	100
2	11	16,1	43	63,2	14	20,5	0	0	0	0	68	100
3	9	13,2	59	86,7	0	0	0	0	0	0	68	100
4	7	10,2	55	80,8	6	8,8	0	0	0	0	68	100
5	9	13,2	50	73,5	7	10,2	2	2,9	0	0	68	100
6	13	19,1	53	77,9	2	2,9	0	0	0	0	68	100
7	10	14,7	43	63,2	13	19,1	2	2,9	0	0	68	100
8	16	23,5	48	70,5	4	5,8	0	0	0	0	68	100
9	8	11,7	58	85,2	2	2,9	0	0	0	0	68	100
10	7	10,2	57	83,8	4	5,8	0	0	0	0	68	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai penekanan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,9%.
2. Dari jawaban kedua mengenai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,2%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kualitas kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 86,7%.
4. Dari jawaban keempat mengenai dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan , responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 80,8%.

5. Dari jawaban kelima tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 73,5%.
6. Dari jawaban keenam mengenai berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 77,9%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sebagian besar waktu dikantor untuk memanfaatkan waktu dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 63,2%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menjaga kewibawaan perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan maupun lembaga, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 70,5%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu mengerjakan beban pekerjaan dengan baik sebagaimana ditugaskan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 85,2%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 83,8%.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.909	3.793		5.512	.000
	Kepemimpinan	.305	.110	.339	2.784	.007
	Disiplin kerja	.273	.114	.291	2.393	.020

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 20,909 + 0,305X_1 + 0,273 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1) Konstanta = 20,909

Jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 20,909

2) Koefisien Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,305

3) Koefisien Disiplin Kerja X_2

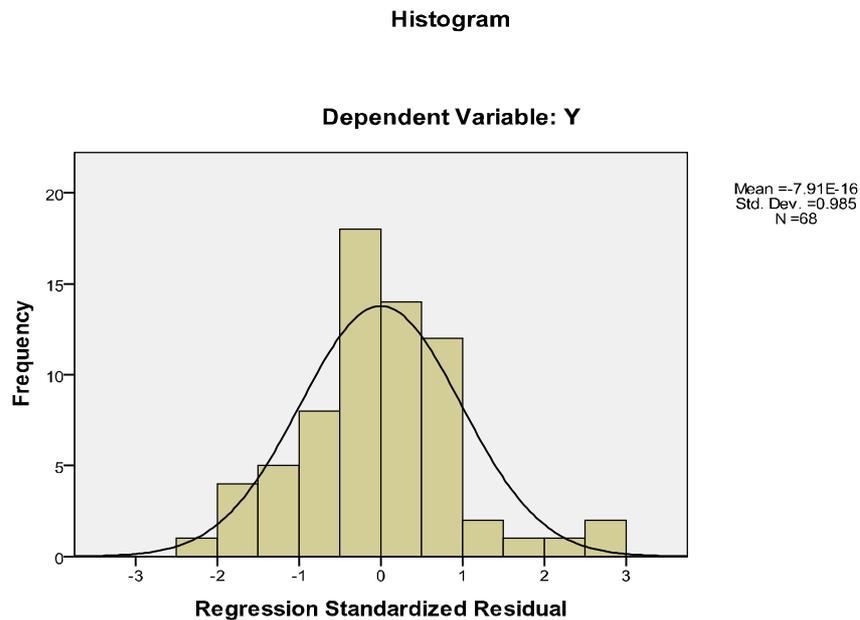
Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,273. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,273.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

Gambar IV. 1
Grafik Histogram

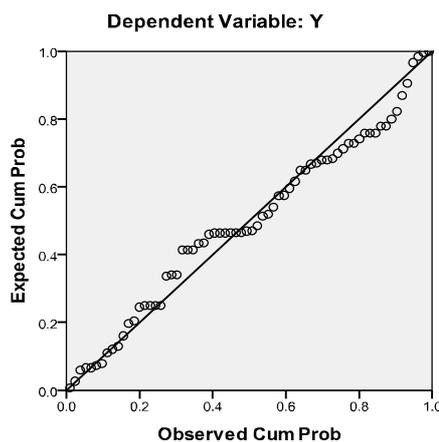


Berdasarkan tampilan gambar 1V.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan

regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.2 **Penelitian Menggunakan P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

2) Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya

menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV. 9
Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20.909	3.793		5.512	.000		
Kepemimpinan	.305	.110	.339	2.784	.007	.724	1.382
Disiplin kerja	.273	.114	.291	2.393	.020	.724	1.382

a. Dependent Variable: kiner_kay

Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- a. kepemimpinan (X1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,724 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,382 lebih kecil dari 10
- b. Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,724 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,382 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artiya data variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

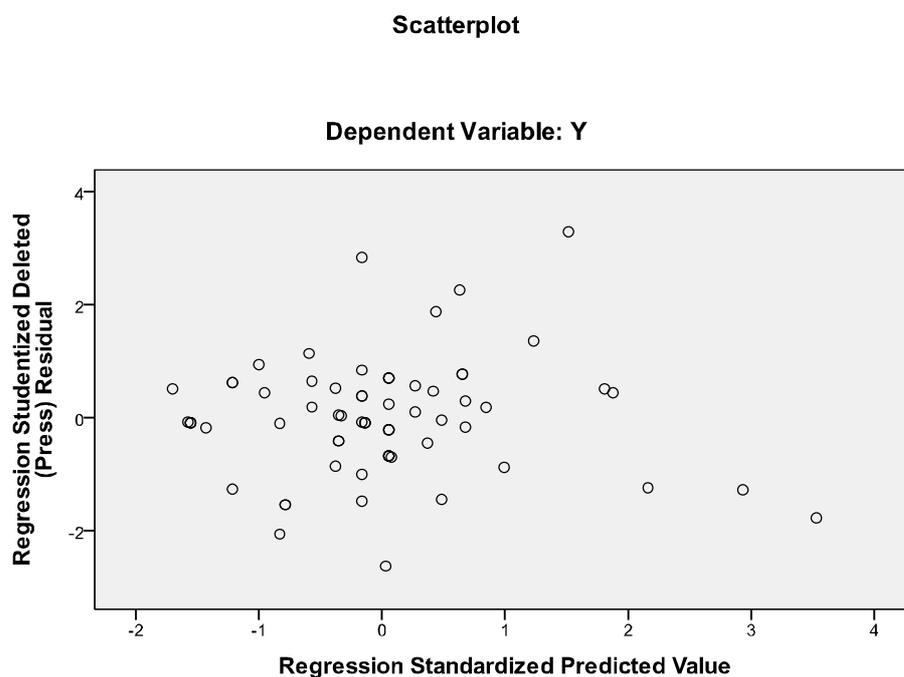
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai

varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar IV.3
Uji Heteroskedastisitas



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

4) Uji – t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya >

0.05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 10
UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.909	3.793		5.512	.000
	Kepemimpinan	.305	.110	.339	2.784	.007
	Disiplin Kerja	.273	.114	.291	2.393	.020

a. Dependent Variable: kiner_kay

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,784 > 1,997) (Sig 0.000 < α 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel disiplin kerja diperoleh diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,393 > 1,997) (Sig 0.000 < α 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5) Uji F

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

Tabel IV. 11
UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.767	2	67.384	14.151	.000 ^a
	Residual	309.512	65	4.762		
	Total	444.279	67			

a. Predictors: (Constant), disiplin, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kiner_kay

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,151 > 3,14$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 12
Kofisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.303	.282	2.18214	1.838

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,303 atau 30,3% yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai

Adjusted R Square yaitu sebesar 0,282 atau 28,2% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2%, sedangkan sisanya 71,8 % variabel-variabel lain yang diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,784 > 1,997$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,393 > 1,997$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$) Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (Disiplin Kerja) maka akan tinggi kinerja karyawan. Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian, (2006, hal. 145) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan ataupun tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan norma yang berlaku dalam masyarakat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Socfin Indonesia

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (14,151 > 3,14) (Sig 0.000 < α 0.05). Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,282 atau 28,2% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8%. Variabel-variabel lain diteliti oleh penelitian ini misalnya motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Parsial, ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,784 > 1,997$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Secara Parsial, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,393 > 1,997$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,151 > 3,14$) (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,282 atau 28,2% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8%. Variabel-variabel lain diteliti oleh penelitian ini misalnya motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Bagi pemimpin berkaitan dengan gaya kepemimpinan hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Socfin Indonesia agar memberikan perhatian bagi karyawan yang berprestasi berupa *reward* (penghargaan), sebaliknya apabila karyawan melanggar aturan akan diberikan sanksi atau hukuman.
2. Perusahaan selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Bagi Karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Socfin Indonesia harus terus meningkatkan disiplin kehadiran karyawan agar kinerja perusahaan lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Edy Sutrisno, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Fauzia Agustini, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* Medan : Medantera

Hasibuan, Malayu S.P (2012) *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara Edisi Revisi

Ismail Nawani (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Juliandi, Azuar : Irfan, Saprinan Manurung (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan : Umsu Press

Kartini, Kartono (2014) "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Bandung : PT. Rajagrafindo Persada

Moehariono, (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Edisi Revisi PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu (2014) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Kelompok Gramedia

T. Hani Handoko (2006) *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Siswanto, (2010) *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Samsudin, Sadili (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia

Thoha, Miftah (2013) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Wibowo, (2007) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Winanti, Marliana Budiningtias, ” *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja*” Volume 07 No. 2 Universitas Komputer Indonesia.