

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PD PAYA PINANG**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Riska Ramadani
NPM : 1805160063
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

MEDAN

2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 02 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya;

MEMUTUSKAN

Nama : **RISKA RAMADANI**
NPM : **1805160063**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD PAYA PINANG**
Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.

Penguji II

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si.

Pembimbing

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua



Sekretaris



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISKI RAMADANI
N.P.M : 1805160063
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PD
PAYA PINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

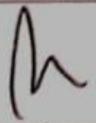
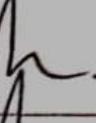
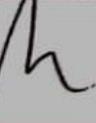
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

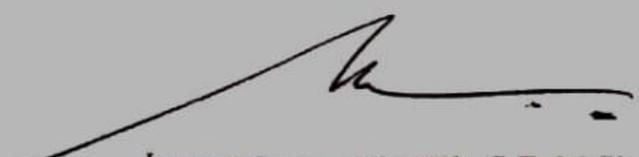
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Riska Ramadani
 NPM : 1805160063
 Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Parabanki letak Belaka.	18/08 ²⁰²²	
Bab 2	Perbankan teori dan rumus.	24/08 ²²	
Bab 3	Perbankan fungsi, tujuan.	20/08 ²²	
Bab 4	Perbankan perkembangan	22/08 ²²	
Bab 5	Kepercayaan swas dan perkembangan	23/08 ²²	
Daftar Pustaka	Pada mandaley.	24/08 ²²	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk daftar sidang	26/08/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 26 Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si


Nadia Ika Purnama, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RISKI RAMADANI

NPM : 1805160063

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



RISKI RAMADANI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PD PAYA PINANG

Riska Ramadani

Program Studi Manajemen

Riskaramadani21@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan pada PT. PD Paya Pinang sebanyak 34 orang dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25.00). Secara parsial mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Secara parsial mengungkapkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Secara simultan mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PD PAYA PINANG

Riska Ramadani

Management

Riskaramadani21@gmail.com

The purpose of this study is to analyze and determine the effect of leadership on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance and to analyze and determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. PD Paya Pinang. The approach used in this study is an associative approach. The population used in this study is the total number of employees at PT. PD Paya Pinang as many as 34 people with the sample used in this study were 34 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 25.00). Partially revealed that leadership has a positive but not significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. Partially revealed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang. Simultaneously revealed that leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. PD Paya Pinang.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee Performance

Kata Pengantar



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah *subhanahu wa ta'ala* yang telah memberikan Rahmat dan karuniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama pada penulis. Sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad *Sallahu 'alahi wa sallam*, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang**”. Tujuan penulisan tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, motivasi dan juga saran yang membangun dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tersayang, Ayahanda Juliadi dan ibunda Evi Liana yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis berupa besarnya perhatian, bimbingan dan pengorbanan serta doa yang tulus sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik tersayang Rizki Andika dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan selalu siap siaga untuk membantu serta menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Sri Endang Rahayu, S.E.,M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik.
10. Ibu Nadia Ika Purnama, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Seluruh staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuannya.
12. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

13. Ibu Dr.Hj Nur Asmara Diah dan Bapak H.Syahrul Abdi Harahap selaku Direktur pada PT.PD Paya Pinang.
14. Bapak Irhamir Rahman Nasution SP.MSc, selaku Manager PT.PD Paya Pinang.
15. Ibu Arum Kusumaningtyas,S.E, selaku Admin Officer PT.PD Paya Pinang.
16. Sahabat penulis Nurul, Widia, Cahya, Dimas, Ezak dan teman kelas B Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang ikut serta memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini banyak memberikan manfaat bagi mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* selalu melimpahkan keberkahan dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal 'Alamin

Medan, Agustus 2022
Penulis,

Riska Ramadani
1805160063

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	12
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepemimpinan	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	15
2.1.2.4 Jenis Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan	17
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.3 Paradigma Penelitian	26
2.3 Hipotesis	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional.....	28
3.2.1 Variabel <i>Dependen</i>	28
3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)	28
3.2.2 Variabel <i>Independen</i>	29
3.2.2.1 Kepemimpinan (X1)	29
3.2.2.2 Disiplin Kerja (X2)	29

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.3.1 Tempat Penelitian	30
3.3.2 Waktu Penelitian.....	30
3.4 Populasi Dan Sampel	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.1 Wawancara.....	32
3.5.2 Studi Dokumentasi.....	32
3.5.3 Kuesioner	32
3.5.3.1 Uji Validitas.....	33
3.5.3.2 Uji Reliabilitas	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.1.1 Uji Normalitas	37
3.6.1.2 Uji Multikolineritas	37
3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.6.3 Uji Hipotesis	39
3.6.3.1 Uji t	39
3.6.3.2 Uji f.....	40
3.6.3.3 Koefisien Determinasi	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Deskripsi Data Responden.....	43
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	44
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.1.3.1 Kepemimpinan (X1)	45
4.1.3.2 Disiplin Kerja (X2).....	47
4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)	49
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	51
4.1.4.1 Regresi Linear Berganda	51
4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik	52
4.1.4.3 Uji Hipotesis	56
4.2 Analisis Data	60
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB 5 PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	29
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	30
Tabel 3.4 Skedul Penelitian.....	30
Tabel 3.5 Daftar Karyawan Pada PT PD Paya Pinang.....	31
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert	33
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	34
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	35
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	35
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)	46
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	48
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	53
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.11 Uji t	56
Tabel 4.13 Uji F (Hipotesis).....	58
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	40
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji f.....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	53
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot Standardized.....	54
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	57
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	57
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan berusaha mencapai sasarannya sesuai dengan apa yang direncanakan termasuk memperhatikan para pegawai yang merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia yang ada sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, semua yang berhubungan dengan sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau instansi harus diperhatikan bagi pihak perusahaan sehingga para karyawan mempunyai kinerja yang meningkat dan berdampak baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan didalam suatu perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa dkk, 2019). Kinerja penting dalam suatu organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen dkk., 2017). Jika kinerja dapat dikelola dengan baik maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan setiap periodenya (Daulay & Manaf, 2017) . Kinerja yang meningkat dapat dicapai ketika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki pengetahuan, *skill*, kemampuan, sikap dan juga perilaku yang baik. Dengan pengetahuan yang baik, diharapkan seseorang mampu melakukan pekerjaan yang produktif. Dengan pengetahuan tersebut, seseorang dapat percaya diri menunjukkan *skill* yang

dimilikinya. Sikap dan perilaku juga merupakan penilaian pimpinan terhadap bawahannya. Dengan sikap dan perilaku yang baik, diharapkan seseorang mampu bekerja sama dengan teman kerja lainnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, peran pemimpin dalam menerapkan aturan serta komunikasi yang baik dengan bawahan sangat penting untuk dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Faktor-faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Peran pemimpin sangat perlu diperhatikan untuk kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi apapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup matinya dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan sebuah organisasi hanyalah kekacauan manusia dan mesin (Madyarti, 2021).

Pemimpin harus memiliki daya pikir yang jernih serta dapat mengelola sumber daya manusia yang baik. Pemimpin haruslah memberikan arahan untuk bawahannya dalam bekerja agar terciptanya kerja sama dan hubungan komunikasi yang baik. Dengan memberikan arahan kepada bawahan, akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapatkan inspirasi dan motivasi untuk bekerja keras. Kepemimpinan yang baik harus bisa menjadi contoh teladan untuk para pegawainya. Dimulai dari hal sederhana yaitu menaati seluruh aturan yang ada di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Husain (2018) adalah suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat tujuan suatu perusahaan tercapai karena disiplin memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, disiplin kerja yang rendah akan memperlambat dan menghalangi pencapaian perusahaan. Seseorang yang disiplin cenderung akan bekerja sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang ada dengan ketaatan dan didukung oleh kesadaran penuh.

PT.PD Paya Pinang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini mengelola perkebunan kelapa sawit dan karet dan juga mendistribusikan hasil panen baik dalam negeri maupun luar negeri. Dalam upaya keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan observasi awal terhadap objek penelitian pada PT.PD Paya Pinang, kinerja karyawan belum berjalan secara maksimal, hal ini disebabkan terlalu banyaknya beban kerja karyawan dan masih banyak karyawan yang tidak menghiraukan aturan yang ada.

Khusus permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, pada PT. PD Paya Pinang belum berjalan dengan efektif. Diliat dari peran pemimpin yang kurang sigap dalam menyelesaikan masalah sehingga masih banyak pegawai yang tidak disiplin dan masih kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan kepada para pegawainya sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja dan permasalahan yang tidak kunjung terselesaikan.

Selain itu terlihat fenomena yang menyangkut tentang aktifitas pegawai, peneliti menemukan masalah yang terdapat pada PT.PD Paya Pinang yaitu kinerja pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut karena masih banyak pegawai yang senang berada di ruangan kerja pegawai lain diluar dari bidang kerjanya sendiri. Masih banyak pegawai yang tidak disiplin perihal jam kerja dan masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain dalam jam kerja sehingga pekerjaan belum maksimal dan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PD Paya Pinang ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Kepemimpinan yang kurang efektif sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
- b. Masih banyak karyawan yang senang berada di ruangan kerja pegawai lain diluar dari bidang kerjanya sendiri.
- c. Masih banyak karyawan yang tidak disiplin perihal jam kerja dan masih terdapat karyawan yang melakukan kegiatan lain dalam jam kerja sehingga pekerjaan belum maksimal dan tidak selesai tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan pembahasan yang tidak meluas, penelitian ini hanya membahas mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang?
- c. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan mengenai perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

b. Secara praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan berpikir penulis tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja kerja para karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai masukan bagi pihak perusahaan sehingga bermanfaat dalam penyusunan program mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.

3) Bagi Universitas

Penelitian ini untuk menambah *literature* kepustakaan dibidang penelitian manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini sebagai referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tolak ukur dalam meningkatkan kinerja yaitu kemampuan dari masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini pula yang harus didukung oleh tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tak hanya itu, Kinerja juga perlu didukung oleh dorongan ataupun motivasi yang diberikan oleh pimpinan ataupun lingkungan sekitar. Menurut Farisi dkk (2020) kinerja adalah hal yang diberikan oleh karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka berkontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang mereka berikan.

Kasmir (2016) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Adapun menurut Jufrizen (2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai hal yang diinginkan.

Sedangkan menurut Prasetyo & Marlina (2019) kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam usahanya mencapai hasil yang sesuai. Kinerja tidak datang dengan sendirinya melainkan dikelola oleh perusahaan dan harus

dicermati dengan teliti. Jika kinerja karyawan meningkat, maka sangat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan tersebut.

Kinerja memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja setiap karyawan, maka semakin tinggi juga laba yang didapatkan perusahaan (Gultom, 2014).

Dari pemaparan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dari setiap individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dan menjadi tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Manajemen kinerja pada hakikatnya yaitu mengelola kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai performa organisasi. Menurut Widodo (2007) mengatakan manfaat manajemen kinerja bukan hanya bagi organisasi, namun bermanfaat untuk semua sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Manfaat kinerja bagi suatu organisasi yaitu dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, mengusahakan basis perencanaan karier dan lain sebagainya.

Menurut Kasmir (2016) kinerja memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan

- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan?
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor *ability* dan *motivation* sesuai dengan pendapat Davis dalam (Mangkunegara, 2006) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan juga motivasi.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Titisari, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Efektifitas dan efisiensi

Tolak ukur baik buruknya suatu kinerja dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan yang diinginkan dan dikatakan efisiensi jika hal tersebut tepat dijadikan suatu pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan pastinya mengetahui hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ketepatan wewenang dalam setiap individu akan mendukung kinerja karyawan.

c. Disiplin

Sering kali permasalahan mengenai disiplin ini memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja suatu perusahaan akan tercapai, jika setiap individu memperhatikan kedisiplinannya.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas seseorang dalam membentuk suatu ide yang inovatif untuk kepentingan suatu perusahaan. Inisiatif seseorang mampu dijadikan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Nurjaya dkk, (2021) yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja
- d. Kerjasama dengan rekan lain.

Penjelasan dari indikator kinerja diatas adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat menunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau siklus kegiatan yang dapat terselesaikan dengan baik.

- b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu proses dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik kesempurnaan.

- c. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu yang tepat dan efisien dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan sempurna.

- d. Kerja sama dengan rekan lain

Kerjasama antar tim sangat penting untuk dilakukan. Hal ini mengenai apakah seorang karyawan dapat untuk mengembangkan jiwa saling menghargai antara satu sama lain.

Menurut Nasution & Lesmana (2018) yang menjadi indikator kinerja kerja yaitu :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, menerangkan tentang berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan tentang berapa jumlah absen keterlambatan serta masa kerja.
- d. Kerja sama, menerangkan tentang bagaimana individu membantu rekan kerja lainnya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat dominan dan krusial bagi upaya untuk meningkatkan kinerja serta prestasi kerja suatu perusahaan. Pemimpin akan selalu dikaitkan dengan suatu kelompok atau organisasi karena pemimpin yang berhasil yaitu pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efisien dan efektif serta mampu membimbing anggotanya. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan serta menumbuhkan sikap hormat dan mendapatkan kepercayaan dari bawahannya agar visi, misi serta tujuan dari perusahaan yang dipimpin dapat terealisasi dengan baik.

Menurut Sutrisno (2009) kepemimpinan merupakan sebuah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diinginkan. Sejalan dengan yang dikatakan Rivai

(2020) bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai”.

Sedangkan menurut Hasibuan & Bahri (2018) mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu kemampuan pemimpin dalam upaya mempengaruhi bawahannya dengan cara menimbulkan perasaan yang positif dari orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam hal ini, cara bagaimana seorang pemimpin membawa diri agar bawahannya dapat dipengaruhi tentu memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Thoah (2013) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam konteks ini menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat sangat penting kedudukannya.

Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya biasanya menyebabkan perasaan tidak senang dari bawahannya yang diwujudkan dalam sikap kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan (Agustin, 2021). Sejalan dengan yang dikatakan Jufrizen (2017) bahwa “Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dari pemaparan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur, membimbing serta mengarahkan setiap individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014) mengungkapkan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perencanaan.

Sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manager atau pemimpin dalam perusahaan akan menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Tupti dkk., 2021).

Sedangkan Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa pemimpin merupakan seorang individu yang menggunakan wewenangnya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki tujuan diantaranya :

- a. Menyajikan segala pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan
- b. Memberikan bermacam pendekatan terhadap masalah yang berkaitan

- c. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha menyelesaikan persoalan.

Manfaat lain dari kepemimpinan adalah mampu membuat strategis yang baik dan mengembangkan serta mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya.

2.1.2.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu : kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari pemimpin yang bersangkutan, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultus dan kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) didalam gaya kepemimpinan bisa dipengaruhi beberapa faktor yang meliputi : nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai macam penelitian mengenai kepemimpinan yang dilakukan para ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan menentukan efektivitas dalam pemimpin.

Sedangkan menurut Rahayu dkk.,(2017) dalam melaksanakan kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

- a. Kepribadian yang mengacu pada pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin
- b. Harapan dan perilaku pemimpin
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- d. Kebutuhan tugas
- e. Iklim dan kebijakan organisasi

f. Perilaku rekan.

2.1.2.4 Jenis – jenis gaya kepemimpinan

Menurut S. P. Siagian (2011) terdapat lima gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahan di suatu organisasi ataupun perusahaan yaitu :

a. Otoriter

Dalam kepemimpinan ini, pemimpin mempunyai kekuasaan penuh dan bawahannya tidak memiliki hak untuk kebebasan berpendapat dan kebebasan dalam menggunakan kekuasaannya.

b. Paternalistik

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin dianggap sebagai ketua atau orang tua yang harus membimbing para anggotanya ke arah kedewasaan dan jarang memperbolehkan anggotanya untuk mengambil keputusan.

c. Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang mengusung nilai gotong royong, dimana pemimpin dan bawahan memiliki hak yang sama dalam memberikan pendapat dalam menyusun perencanaan serta mengevaluasi setiap kegiatan.

d. Demokratik

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kekuasaan dan kebebasan bawahan lebih besar dibandingkan dengan pemimpinnya. Pemimpin mengutamakan kerjasama dalam suatu tim.

e. *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan ini mengacu pada peran pemimpin yang sangat minim. Dimana pemimpin hanya terima beres atas apa keputusan yang ditentukan oleh bawahannya.

2.1.2.5 Indikator kepemimpinan

Setiap pemimpin dituntut untuk cerdas seperti dapat memotivasi bawahannya serta menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga para pengikutnya percaya atas kemampuannya .

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) indikator dalam kepemimpinan yaitu: karisma, memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian dan kepercayaan, inspirasional, mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara yang sederhana.

Indikator kepemimpinan yang utama dalam penelitian Herawati (2017) yaitu:

- a. Peduli terhadap karyawan
- b. Integritas
- c. Bijaksana
- d. Bersikap adil.

Sedangkan menurut Kartono (2017) kepemimpinan memiliki tiga indikator yaitu :

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Tempramen

- d. Watak
- e. Kepribadian.

Penjelasan dari indikator diatas yaitu :

- a. Sifat

Sifat pemimpin dalam mengatur bawahannya sangat berpengaruh untuk mencapai keberhasilan. Seorang pemimpin yang memiliki kualitas sifat yang baik mencakup ciri-ciri dan perangai dari pemimpin tersebut.

- b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan dari perilaku seseorang.

- c. Tempramen

Tempramen atau emosi seseorang juga tak kalah penting untuk dijadikan sebagai indikator dalam penilaian kepemimpinan. Bagaimana perasaan dan juga tempramen nya dalam mengatasi masalah yang dihadapi suatu perusahaan akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil.

- d. Watak

Watak seorang pemimpin dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

- e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin mencakup karakter dari sifat dari individunya. Hal ini juga menjadi acuan untuk keberhasilan suatu tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Yulk dalam (Sudaryono, 2017) indikator kepemimpinan meliputi:

- a. Bawahannya meyakini kebenaran dalam cara memimpin
- b. Bawahannya menerima gaya kepemimpinan yang diterapkan
- c. Bawahannya memiliki kasih sayang kepada pemimpinnya
- d. Kesadaran untuk mematuhi perintah dari pemimpinnya
- e. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi melibatkan pengikutnya secara emosional
- f. Meningkatkan pencapaian kinerja

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja setiap karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja sering kali menjadi permasalahan yang tak kunjung dapat diatasi oleh suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang kadang tidak merata terhadap setiap sumber daya manusia yang ada.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat yang ada pada diri setiap individu terhadap tata tertib yang ada dalam suatu organisasi maupun perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman yang tercipta melalui perilaku yang dilakukan oleh individu tersebut (Yusnandar dkk., 2020).

Menurut Siagian (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan proses kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan dalam menaati atau menjalankan norma-norma perusahaan, baik individu maupun kelompok. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan yang dikatakan Hasibuan & Silvy (2019) bahwa “Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku”.

Sedangkan Manalu dkk.,(2021) mengungkapkan disiplin kerja adalah tingkah laku yang berasal dari dalam diri seseorang saat menjalankan tugasnya dan kesetiaannya terhadap perusahaan serta mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disisi lain, menurut Husain (2018) mengatakan disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan karyawan lain.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan para karyawan dalam menaati perintah ataupun aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kesungguhan setiap individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban dalam dunia pekerjaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan, dengan diterapkannya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tujuan yang diperoleh optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja para karyawan maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas dan kinerja karyawan tersebut (Siswadi, 2016) .

Menurut Sinambela (2016) manfaat disiplin kerja adalah untuk membantu pegawai agar menjadi lebih produktif dan menguntungkan dalam waktu jangka panjang. Sedangkan menurut Agustini (2011) tujuan dari disiplin kerja bagi karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

- a. Agar seluruh karyawan menepati segala aturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta menaati perintah manajemen
- b. Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidangnya
- c. Dapat memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan
- d. Dapat berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku
- e. Mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan
- f. Agar semua karyawan berperilaku secara bijaksana ditempat kerja
- g. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat
- h. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan
- c. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
- e. Perhatian pemimpin kepada para karyawannya.

Berikut pengertian dari poin diatas :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan para karyawan. Dengan pemberian kompensasi karyawan merasa memperoleh jaminan atas kerja keras nya selama ini sehingga karyawan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan.

- b. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Pemimpin sangat penting untuk menunjukkan teladannya kepada para karyawan. Karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dalam menegakkan aturan mengenai kedisiplinan. Bagaimana seorang pemimpin mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap dan lain sebagainya.

- c. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Adanya setiap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan harus tertulis dengan baik dan tegas.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian dan ketegasan pemimpin untuk mengambil keputusan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang diterapkannya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan merasa terlindungi.

e. Perhatian pemimpin kepada para karyawannya

Karyawan membutuhkan perhatian dari pemimpinnya sehingga mereka semua termotivasi untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan dalam penilaian disiplin kerja menurut Hermawati dkk., (2022) yaitu :

a. Frekuensi kehadiran

Hal ini menyangkut tingkat kehadiran. Tingkat ketepatan datang maupun ketepatan meninggalkan tempat kerja, tingkat komitmen pegawai untuk selalu berada ditempat kerja.

b. Tingkat kewaspadaan

Tingkat efektif dan efisien dalam penggunaan peralatan kerja, tingkat kehati-hatian dalam menggunakan serta memelihara peralatan kerja.

c. Ketaatan pada standar kerja

Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, tingkat memahami fungsi dan tugas dalam bekerja.

d. Ketaatan peraturan kerja

Tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja, tingkat kesadaran karyawan untuk taat terhadap peraturan.

e. Etika kerja

Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja, tingkat kejujuran, tingkat efisiensi pembinaan etika kerja dan lain sebagainya.

Menurut Muslimat & Ab Wahid (2021) indikator disiplin kerja meliputi :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap aturan organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap aturan lainnya.

Sedangkan menurut Nurjaya dkk., (2021) yang menjadi tolak ukur dalam menilai disiplin kerja antara lain :

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Menurut Saputri dkk (2021) Indikator disiplin kerja meliputi beberapa hal yaitu :

- a. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang kerumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual didalam penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan pemimpin sangatlah strategis serta penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan memainkan peran penting, dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik bagi setiap individu maupun organisasi (Kamal, 2017).

Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja seperti Agustin (2021), Jufrizen & Lubis (2020), Andayani & Tirtayasa (2019), dan Marjaya & Pasaribu (2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian Harsono & Andriyani (2021) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Arda, 2017).

Menurut Tanjung (2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena jika disiplin semakin baik, maka semakin baik juga prestasi kerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

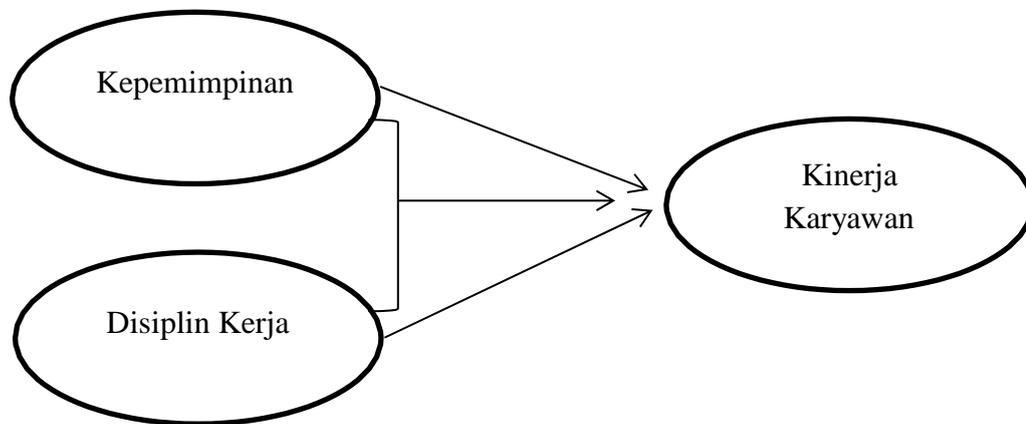
Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja kerja yang tinggi pula. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diembannya.

Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian Muslimat & Ab Wahid, (2021) dan Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Elburdah (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian Indriyani (2021) , Afandi & Bahri (2020) dan Hermawati et al.

(2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Juliandi dkk (2015) mengungkapkan “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah sebelumnya”.

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PD Paya Pinang .

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Suharsaputra (2018) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah sebagai berikut “Metode penelitian merupakan cara seseorang mengumpulkan dan menganalisis data. Metode penelitian dikembangkan untuk memperoleh pengetahuan dengan prosedur yang sah dan terpercaya sesuai kaidah ilmiah”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan metode yang menggunakan angka-angka sebagai data kemudian dianalisis. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif dimana pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan dari suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Yang termasuk variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

3.2.1 Variabel *Dependen* (Terikat)

3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai sebuah perusahaan akan semakin meningkat (Daulay & Marlina, 2019). Kinerja merupakan kemampuan dari

setiap individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dan menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Penggunaan waktu dalam bekerja
4	Kerjasama dengan rekan lain

Sumber : (Nurjaya dkk, 2021)

3.2.2 Variabel *Independen* (Bebas)

3.2.2.1 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan pendorong kegiatan dalam perusahaan kearah keberhasilan yang akan dicapai dan untuk memobilisasi kegiatan sehingga tujuan perusahaan tercapai (Daulay dkk., 2019). Adapun indikator dalam kepemimpinan yaitu :

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan (X1)
1	Peduli terhadap karyawan
2	Integritas
3	Bijaksana
4	Bersikap adil

Sumber : (Herawati, 2017)

3.2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sarana untuk mempertahankan eksistensi suatu perusahaan serta dalam penerapan aturan-aturan yang memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan (Daulay dkk, 2019). Adapun indikator dalam disiplin kerja yaitu :

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja (X2)
1	Frekuensi kehadiran
2	Tingkat kewaspadaan
3	Ketaatan pada standar kerja
4	Ketaatan pada aturan kerja
5	Etika kerja

Sumber : (Hermawati dkk., 2022)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT.PD Paya Pinang yang terletak di Jl. Samanhudi No. 15 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan kapan penelitian dilakukan dan dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan bulan Februari sampai September 2022.

Tabel 3.4
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Feb'22				Mar'22				Apr'22				Mei'22				Juni'22				juli'22				Agt'22				Sep'22		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3				
1	Prariset/Riset	■	■																													
2	Pengajuan Judul			■	■																											
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																			
4	Seminar Proposal											■																				
5	Revisi												■	■	■	■	■															
6	Pengumpulan Data															■	■															
7	Pengelolaan Data																■	■	■	■	■											
8	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■							
9	Sidang Meja Hijau																												■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) mengungkapkan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan yang ada di kantor direksi PT.PD Paya Pinang yang berjumlah 34 karyawan tetap.

Tabel 3.5
Daftar karyawan pada PT PD Paya Pinang

No	Unit kerja	Jumlah
1	Keuangan	8
2	Logistik	4
3	Departemen kantor	19
4	Security	3
Jumlah		34

Sumber : PT PD Paya Pinang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut “. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel sebjeknya kurang dari 100 karyawan, maka sampel tersebut diambil semua. Jadi dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah keseluruhan populasi yang ada pada PT.PD Paya Pinang yaitu berjumlah 34 karyawan tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang tepat serta strategis untuk melakukan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap responden untuk menemukan permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut sebagai studi pendahuluan. Wawancara juga dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui lebih banyak hal informasi dari responden.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data yang dimiliki perusahaan seperti mengenai dokumen, catatan atau arsip yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti mengumpulkan data- data yang ada kaitannya dengan penelitian seperti data jumlah karyawan, kondisi perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

3.5.3 Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan langsung kepada responden yaitu karyawan PT.PD Paya Pinang. Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini yaitu *skala likert*.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini *skala likert* yang digunakan dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan, yaitu:

Tabel 3.6
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi dkk., 2015)

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu ketepatan item dalam sebuah kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dijadikan alat ukur serta instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Dalam pengujian validitas ini perlu adanya kecermatan dan ketelitian. Instrumen yang layak dan dikatakan valid jika mengungkapkan data tersebut tepat.

Berikut rumus yang digunakan dalam uji validitas :

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

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y.

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah dilihat dari sig 2-tailed dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang ditentukan. Jika sig 2-tailed $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid. Dan jika nilai sig 2-tailed $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid. Dengan cara lain dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No.Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,678	0,339	Valid
2	0,679	0,339	Valid
3	0,557	0,339	Valid
4	0,738	0,339	Valid
5	0,636	0,339	Valid
6	0,506	0,339	Valid
7	0,596	0,339	Valid
8	0,611	0,339	Valid
9	0,708	0,339	Valid
10	0,428	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT.PD Paya Pinang mengenai Kepemimpinan, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,717	0,339	Valid
2	0,605	0,339	Valid
3	0,779	0,339	Valid
4	0,629	0,339	Valid
5	0,565	0,339	Valid
6	0,818	0,339	Valid
7	0,699	0,339	Valid
8	0,751	0,339	Valid
9	0,792	0,339	Valid
10	0,776	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT.PD Paya Pinang mengenai Disiplin Kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,680	0,339	Valid
2	0,809	0,339	Valid
3	0,630	0,339	Valid
4	0,533	0,339	Valid
5	0,598	0,339	Valid
6	0,701	0,339	Valid
7	0,510	0,339	Valid
8	0,719	0,339	Valid
9	0,593	0,339	Valid
10	0,568	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari 10 pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT.PD Paya Pinang mengenai Kinerja Karyawan tersebut dinyatakan valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah *instrument* penelitian merupakan instrumen yang efektif dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan

dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi (Juliandi dkk., 2015). Sedangkan menurut Sugiyono, (2018) mengatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang serupa, maka akan menghasilkan data yang sama.

Berikut rumus uji validitas menurut Juliandi dkk (2015) :

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

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,814	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y menghasilkan nilai alpha > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan instrumen yang baik atau tidak. Terdapat beberapa pengujian asumsi klasik antara lain :

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang didapat normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik yang ada pada normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* dari variabel dependen. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya dilihat dari grafik histogram. Jika pola melengkung membentuk gunung maka data dikatakan normal. Uji normalitas yang lain menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dimana data dikatakan normal apabila *Asymptotic Significant* $\geq 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogrov-Smirnov* yaitu :

1. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogrov-Smirnov* $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya data terdistribusi tidak normal.
2. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogrov-Smirnov* $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya data tersebut normal.

3.6.1.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Apabila ditemukan korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas

dan apabila tidak ditemukan korelasi antar variabel independen tersebut maka tidak terjadi multikolinearitas. Dikatakan model regresi tersebut baik, jika tidak terdapat korelasi diantaranya. Menurut Gulo (2006) mengungkapkan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu jika *tolerance* > 0,1 dan *variance inflation factor* < 10 dan dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan jenis dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi Juliandi dkk (2015). Bentuk pengujian yang digunakan ialah metode informal atau disebut metode grafik *scatterplot*. Yang menjadi dasar dalam uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda berfungsi untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model produktif tunggal (Juliandi dkk., 2015). Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai variabel bebas. Rumus untuk menganalisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Disiplin Kerja
 b_1b_2 = Koefisien Regresi.

suatu perhitungan statistik dikatakan signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) dan disebut tidak signifikan jika nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Yudiaatmaja (2013) uji statistik dilakukan untuk mengetahui apakah individu variabel *independen* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Adapun langkah dalam pengujian ini yaitu dengan cara pengujian hipotesis. Rumus yang digunakan untuk menghitung seberapa signifikan variabel tersebut adalah (Sugiyono,2017) :

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

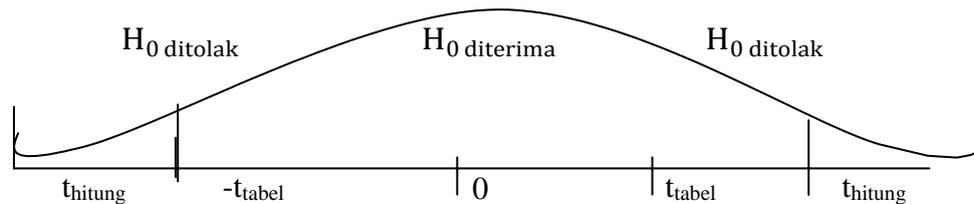
Keterangan :

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

Pengujian hipotesis ini didasarkan pada nilai yang signifikan. Jika nilai signifikan (sig) < 0,05 maka H_0 diterima dan jika Sig > 0,05 maka H_0 ditolak.

Bentuk pengujian :

- a. $H_0 : rs = 0$ artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b. $H_0 : rs \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

1. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) adalah pengujian yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ikhsan dkk., 2014).

Rumus untuk menguji Uji F adalah (Sugiyono, 2017) :

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

Keterangan :

F_h = nilai F hitung

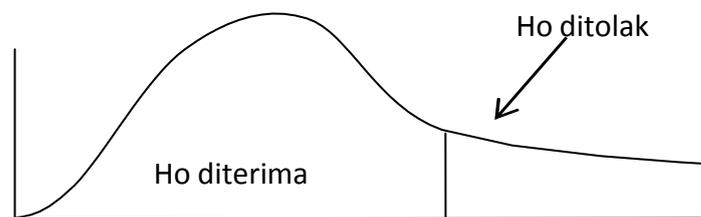
R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

- $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat
- $H_0 : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Kriteria dalam pengujian ini yaitu :

- Jika nilai $Sig < 0,05$ dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara serentak dari semua variabel dependen.
- Jika $Sig > 0,05$ dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap dependen.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil menerangkan bahwa variabel dependen amat terbatas.

Berikut rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2017) :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = koefisien variabel dependen dengan variabel independen

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi :

1. Apabila D mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kecil.
2. Apabila D mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengolahan data dalam bentuk angket atau kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk setiap variabel. Dimana 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan sebagai X1, 10 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebagai X2 dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebagai Y. Angket diberikan kepada 32 sampel penelitian yaitu seluruh karyawan pada PT.PD Paya Pinang dengan menggunakan metode *skala likert* agar mendapatkan data yang valid.

Tabel 4.1
Skala Pengukur Likert

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi dkk, 2015)

Ketentuan tersebut berlaku untuk menghitung variabel X1 (Kepemimpinan), variabel X2 (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Setiap butir pernyataan yang terdapat pada angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Kemudian data yang didapatkan dari jawaban para responden, penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji lalu disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden pada tabel dibawah ini menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	30 Orang	88%
2	Perempuan	4 Orang	12%
Jumlah		34 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa data jenis kelamin responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 30 orang (88%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yaitu sebanyak 4 orang (12%). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwasanya, karyawan yang mendominasi PT. PD Paya Pinang adalah laki-laki. Walaupun begitu, setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan tetap memiliki hak berpendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 30	5 Orang	15%
2	31 – 40	14 Orang	41%
3	41 – 50	13 Orang	38%
4	> 50	2 Orang	6%
Jumlah		34 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya yang mendominasi dari karakteristik umur yaitu karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (41%). Selanjutnya karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (38%).

Usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (15%) dan usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (6%). Hal ini berarti karyawan pada PT. PD Paya Pinang tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari berbagai kalangan usia.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	11 Orang	32%
2	D3	7 Orang	21%
3	S1	15 Orang	44%
4	S2	1 Orang	3%
Jumlah		34 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang mendominasi pertama yaitu karyawan dengan tingkat S1 sebanyak 15 orang (44%), frekuensi mayoritas kedua yaitu responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 11 orang (32%). Kemudian karyawan dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang (21%) dan disusul oleh karyawan dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (3%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kepemimpinan sebagai X1, Disiplin Kerja sebagai X2 dan Kinerja Karyawan sebagai Y. Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PD Paya Pinang diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel-variabel tersebut.

4.1.3.1 Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variabel Kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	56%	13	38%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
2	14	41%	18	53%	1	3%	1	3%	0	0%	34	100%
3	15	44%	14	41%	4	12%	1	3%	0	0%	34	100%
4	18	53%	14	41%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
5	15	44%	17	50%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
6	14	41%	17	50%	3	9%	0	0%	0	0%	34	100%
7	19	56%	11	32%	3	9%	1	3%	0	0%	34	100%
8	15	44%	18	53%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
9	15	44%	14	41%	4	12%	1	3%	0	0%	34	100%
10	18	53%	16	47%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 38%, kurang setuju 6%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami karyawan, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 53%, kurang setuju 3% dan tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan menyelesaikan semua pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 41%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan yang memiliki gagasan demi pencapaian tujuan, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 41% dan kurang setuju 6%.

5. Jawaban responden tentang Pemimpin memiliki rasa percaya diri memberikan contoh dalam mematuhi aturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 50% dan kurang setuju 6%.
6. Jawaban responden tentang Pemimpin mengkoordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 50% dan kurang setuju 9%.
7. Jawaban responden tentang Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 56%, setuju 32%, kurang setuju 9% dan tidak setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Pemimpin paham dan mengerti tentang apa yang diharapkan dari karyawan saat melakukan penugasan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 41%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 3%.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 41%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 3%.
10. Jawaban responden tentang Pemimpin bertindak tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, responden menjawab sangat setuju 53% dan setuju 47%.

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	77%	8	23%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%
2	15	44%	15	44%	4	12%	0	0%	0	0%	34	100%
3	23	68%	10	29%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
4	13	38%	20	59%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
5	21	62%	12	35%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
6	14	41%	17	50%	3	9%	0	0%	0	0%	34	100%
7	23	68%	8	23%	3	9%	0	0%	0	0%	34	100%
8	14	41%	15	44%	4	12%	1	3%	0	0%	34	100%
9	23	68%	10	29%	1	3%	0	0%	0	0%	34	100%
10	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 77% dan setuju 23%.
2. Jawaban responden tentang saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 44% dan kurang setuju 12%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 68%, setuju 29% dan kurang setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 59% dan kurang setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 62%, setuju 35% dan kurang setuju 3%.

6. Jawaban responden tentang saya tidak pernah melanggar aturan kerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 50% dan kurang setuju 9%.
7. Jawaban responden tentang saya menggunakan seragam dan atribut yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 68%, setuju 23% dan kurang setuju 9%.
8. Jawaban responden tentang saya memberikan surat dokter atau surat keterangan saat tidak masuk kerja, responden menjawab sangat setuju 41%, setuju 44%, kurang setuju 12% dan tidak setuju 3%.
9. Jawaban responden tentang saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 50% dan setuju 50%.

4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi data dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	74%	9	26%	0	0%	0	0%	0	0%	34	100%
2	11	32%	21	62%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
3	18	53%	14	41%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
4	21	62%	10	29%	3	9%	0	0%	0	0%	34	100%
5	17	50%	15	44%	0	0%	2	6%	0	0%	34	100%
6	18	53%	13	38%	2	6%	1	3%	0	0%	34	100%
7	22	65%	10	29%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
8	15	44%	16	47%	3	9%	0	0%	0	0%	34	100%
9	23	68%	9	26%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%
10	16	47%	16	47%	2	6%	0	0%	0	0%	34	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 74% dan setuju 26%.
2. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 62% dan kurang setuju 6%.
3. Jawaban responden tentang kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan keinginan pemimpin, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 41% dan kurang setuju 6%.
4. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti, responden menjawab sangat setuju 62%, setuju 29% dan kurang setuju 9%.
5. Jawaban responden tentang saya berusaha bekerja dengan hasil yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 44% dan tidak setuju 6%.
6. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan tugas yang saya jalankan, responden menjawab sangat setuju 53%, setuju 38%, kurang setuju 6% dan tidak setuju 3%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 65%, setuju 29% dan kurang setuju 6%.
8. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 47% dan kurang setuju 9%.

9. Jawaban responden tentang saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mampu bekerja dengan team, responden menjawab sangat setuju 68%, setuju 26% dan kurang setuju 6%.
10. Jawaban responden tentang saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan baik antar sesama karyawan, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 47% dan kurang setuju 6%.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,974	6,397		2,028	,051
	Kepemimpinan	,072	,138	,074	,521	,606
	Disiplin Kerja	,637	,134	,673	4,767	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji regresi linear berganda diatas, dapat dipahami bahwa model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,974 + 0,072X_1 + 0,637X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

Interpretasi Model :

- a. Konstanta (a) = 12,974, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 12, 974.
- b. Variabel X1 sebesar 0,072 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,072.
- c. Variabel X2 sebesar 0,637 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu :

1) Uji Normalitas

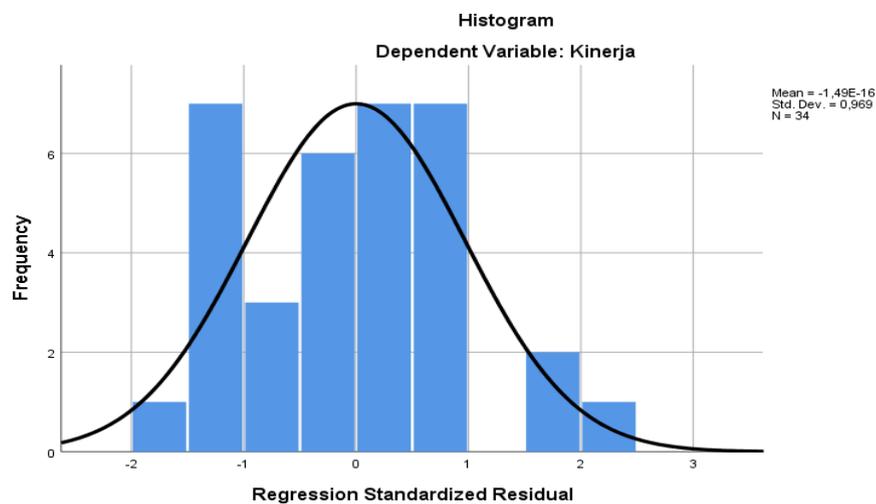
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak. Data tersebut dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak menggunakan analisis statistik yaitu uji *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

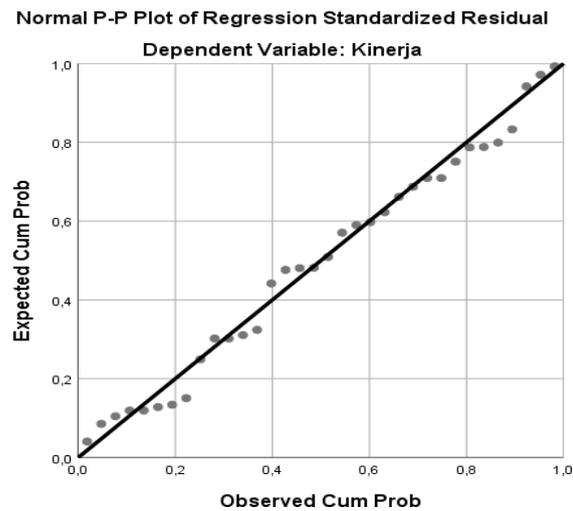
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.80170144
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.064
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Hasil penelitian pada tabel diatas diperoleh besarnya nilai kolmogorov-smirnov adalah 0,05 dan signifikan pada 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen bedistribusi normal. Selanjutnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot Standardized

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel bebas. Suatu model regresi dikatakan bebas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance diatas 0,1. Dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,974	6,397		2,028	,051		
	Kepemimpinan	,072	,138	,074	,521	,606	,806	1,241
	Disiplin Kerja	,637	,134	,673	4,767	,000	,806	1,241

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

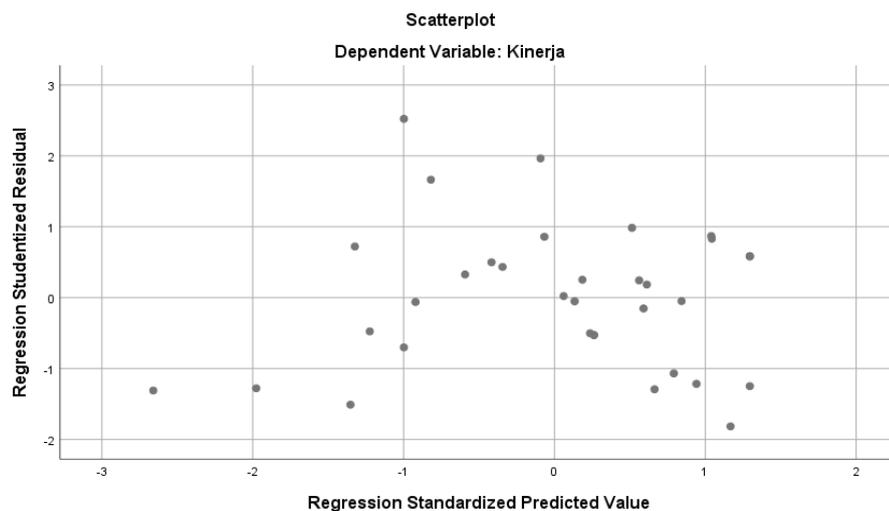
Berdasarkan data diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF sebesar $1,241 < 10$

dan nilai *Tolerance* $0,806 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homokedastisitas sedangkan apabila terjadi keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang beraturan maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur serta tersebar baik keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji T berfungsi untuk mengetahui masing-masing variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t (a/2n-k-1) \\
 &= t (0,025; 34-2-1) \\
 &= t (0,025; 31) \\
 &= 2,039
 \end{aligned}$$

Tabel 4.11
Uji t (Hipotesis 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,974	6,397		2,028	,051
	Kepemimpinan	,072	,138	,074	,521	,606
	Disiplin Kerja	,637	,134	,673	4,767	,000

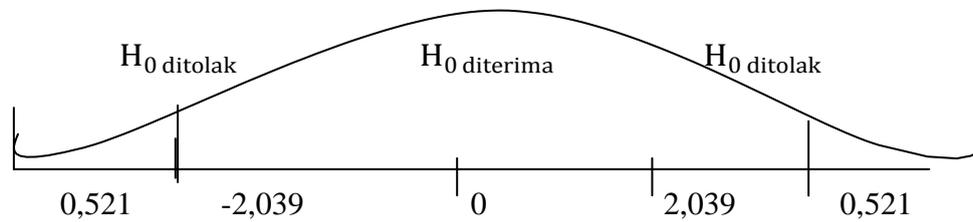
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui dari tabel 4.11 diatas diperoleh nilai t_{hitung} 0,521 < 2,039 dengan nilai sig sebesar 0,606 > 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan

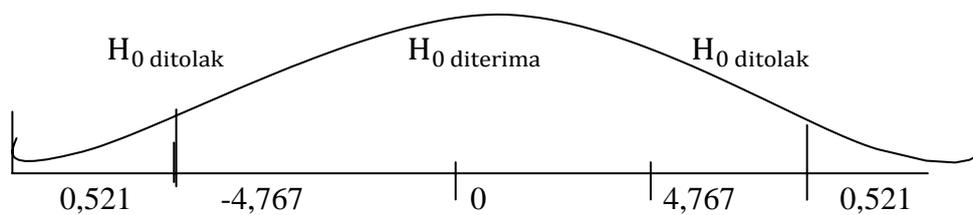
bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui dari tabel 4.11 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 4,767 > 2,039$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

2) Uji F

Uji F atau disebut uji simultan berfungsi untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keberagaman variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Uji F juga dapat diartikan untuk mengetahui apakah semua

variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Bentuk pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,083	2	130,542	15,623	,000 ^b
	Residual	259,035	31	8,356		
	Total	520,118	33			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan						

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Diperoleh F_{tabel} sebagai berikut :

$$F_{tabel} = (n-k-1)$$

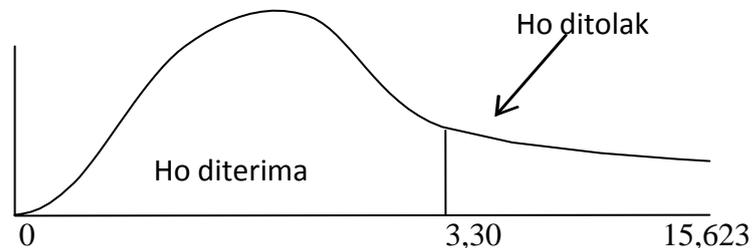
$$F_{tabel} = (34-2-1)$$

$$F_{tabel} = 31 \text{ adalah } 3,30$$

$$F_{tabel} = 3,30$$

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel 4.13 dapat nilai F_{hitung} 15,623 > F_{tabel} 3,30 kemudian dilihat dari nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keputusan H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $15,623 > 3,30$ dan nilai Sig $< 0,05$ yaitu 0,000.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PT.PD Paya Pinang.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang bisa dijabarkan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,470	2,891

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

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas dapat diambil keputusan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,502. Hal ini berarti 50 % dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa penelitian diatas mengenai Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,521 < 2,039$ dengan nilai sig sebesar $0,606 > 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga mengungkapkan jika kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin berperan dalam memberikan perhatian, kepedulian serta pengarahan terhadap seluruh karyawannya (Kurnia & Daulay, 2021). Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja layaknya tulang punggung dalam pengembangan organisasi untuk mempengaruhi serta mendorong semangat kerja para karyawannya. Sehingga pemimpin harus ahli dalam memikirkan dan menetapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam penerapannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya dari segi kepemimpinannya saja yang diperhatikan, namun perilaku dan pola pikir karyawan juga menjadi

faktor dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Sama halnya dengan penelitian ini yang dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. PD Paya Pinang. Hal tersebut dapat diartikan jika kepemimpinan tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun begitu Peranan pemimpin sangatlah strategis serta penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpinnya

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian diatas terlihat pada tabel uji t bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung $4,767 > 2,039$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menaati segala peraturan perusahaan (Lesmana dkk., 2022). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada orang tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Arda, 2017).

Disiplin kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja setiap karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja sering kali menjadi permasalahan yang tak kunjung dapat diatasi oleh suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang kadang tidak merata terhadap setiap sumber daya manusia yang ada.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muslimat & Ab Wahid, (2021) dan Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Elburdah (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat nilai $F_{hitung} 15,623 > F_{tabel}$

3,30 kemudian dilihat dari nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi (R Square) yang didapat sebesar sebesar 0,502. Hal ini berarti 50 % dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Karena pengaruh keduanya signifikan dan bertanda positif, artinya semakin baik kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut maka akan berakibat semakin baik disiplin kerja sehingga mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan yang ada pada PT. PD Paya Pinang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indriyani (2021) , Afandi & Bahri (2020) dan Hermawati dkk. (2022) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.
2. Secara parsial mengungkapkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.
3. Secara simultan mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PD Paya Pinang. Oleh sebab itu penulis mengajukan saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepada pihak pimpinan PT. PD Paya Pinang sebaiknya dapat terus memberikan perhatian dan menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan sehingga lingkungan kantor tetap harmonis dan karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
2. Mengenai disiplin kerja, seharusnya perusahaan menerapkan peraturan dengan terstruktur dan tegas serta memberikan teguran kepada karyawan yang tidak menaati aturan.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi secara berkala mengenai aturan-aturan yang diterapkan di perusahaan serta mengevaluasi gaya kepemimpinan seorang pimpinan terhadap bawahannya.
4. Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam menambah pengetahuan dan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai apa saja yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti saat melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan penelitian selanjutnya guna menyempurnakan penelitian tersebut antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya berjumlah 34 orang sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya.
3. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan hanya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Padahal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu cukup banyak sehingga dengan variabel yang terbatas pada penelitian ini, belum cukup maksimal untuk menggambarkan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 128–136.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi Pertama). Medan: Madenatera.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., & Manaf, A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651–5658.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gulo, W. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.

- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 125–130.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 27–33.
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(1), 43–52.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Ikhsan et al. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* . Bandung: CitaPustaka Media.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Indriyani, R. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228–237.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J dkk. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kamal, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 291–297.
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 185–205.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(2), 1–15.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172–184.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta PT Refika Aditama.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 201–215.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Caps.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedelapan). Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Edisi Asli)*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Tupti, Z., Purnama, N. I., & Novita, D. (2021). Analisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 512–524.
- Widodo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: Gramedia.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

Lampiran 1. Quesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT.PD Paya Pinang
Di Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bernama Riska Ramadani (1805160063) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PD Paya Pinang**”.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu ketenangan/kegiatan bapak/ibu sekalian. Maka dari itu besar harapan saya untuk bapak/ibu berpartisipasi dalam penelitian ini yang semata – mata digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya pada program sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Atas partisipasi dan bantuan bapak/ibu sekalian saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.
2. Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat bapak/ibu yang paling sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju (5)
- b. S : Setuju (4)
- c. KS : Kurang Setuju (3)
- d. TS : Tidak Setuju (2)
- e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : 20-30 41- 50
 31- 40 > 50
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1.	Saya selalu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan keinginan pemimpin.					
Kualitas						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti					
2.	Saya berusaha bekerja dengan hasil yang berkualitas dibandingkan dengan rekan kerja					
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan tugas yang saya jalankan					
Penggunaan waktu dalam bekerja						

1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
Kerjasama dengan rekan lain						
1.	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja dan mampu bekerja dengan team					
2.	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan baik antar sesama karyawan.					

Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Peduli terhadap karyawan						
1.	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
2.	Pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami karyawan.					
3.	Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh karyawan menyelesaikan semua pekerjaan.					
Integritas						
1.	Pimpinan memberikan pengarahan terhadap karyawan yang memiliki gagasan demi pencapaian tujuan.					
2.	Pemimpin memiliki rasa percaya diri memberikan contoh dalam mematuhi aturan perusahaan.					

3.	Pemimpin mengkoordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan.					
Bijaksana						
1.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.					
2.	Pemimpin paham dan mengerti tentang apa yang diharapkan dari karyawan saat melakukan penugasan.					
Bersikap adil						
1.	Pimpinan memberikan pemerataan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan					
2.	Pemimpin bertindak tegas mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					

Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi kehadiran						
1.	Saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan					
2.	saya datang kekantor sebelum jam kerja dimulai					
Tingkat kepaswadaan						
1.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan					

Ketaatan dalam standart kerja						
1.	saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Saya tidak pernah melanggar aturan kerja perusahaan					
Ketaatan pada aturan kerja						
1.	Saya menggunakan seragam dan atribut yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya memberikan surat dokter atau surat keterangan saat tidak masuk kerja.					
Etika kerja						
1.	Saya tidak pernah memperlama jam istirahat yang diberikan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP)					

Lampiran 2. Variabel Kepemimpinan (X)

NO	Pert.1	Pert.2	Pert.3	Pert.4	Pert.5	Pert.6	Pert.7	Pert.8	Pert.9	Pert.10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
6	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
8	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
9	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
12	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	3	2	4	4	3	5	4	3	2	5	35
23	3	4	5	3	5	4	2	4	5	5	40
24	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	42
25	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	41
26	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	43
27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
28	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
29	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	45
30	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	39
31	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	44
32	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	45
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
34	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	45
Total	153	147	145	152	149	147	150	150	145	154	1492

Lampiran 3. Variabel Disiplin Kerja

NO	Pert.1	Pert.2	Pert.3	Pert.4	Pert.5	Pert.6	Pert.7	Pert.8	Pert.9	Pert.10	Total
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
7	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	44
8	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
20	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
22	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	40
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
24	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
27	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	45
28	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
31	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	46
32	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
Total	162	147	158	148	156	147	156	144	158	153	1529

Lampiran 4. Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pert.1	Pert.2	Pert.3	Pert.4	Pert.5	Pert.6	Pert.7	Pert.8	Pert.9	Pert.10	Total
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	45
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
6	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
7	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36
9	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
22	4	4	4	3	2	2	5	4	5	4	37
23	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
24	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
25	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
26	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	43
27	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	45
28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
29	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	43
30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
31	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	44
32	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	44
33	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	44
34	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	44
Total	161	145	152	154	149	150	156	148	157	150	1522

Lampiran 8. Reliability

Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,814	10

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,470	2,891

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261,083	2	130,542	15,623	,000 ^b
	Residual	259,035	31	8,356		
	Total	520,118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

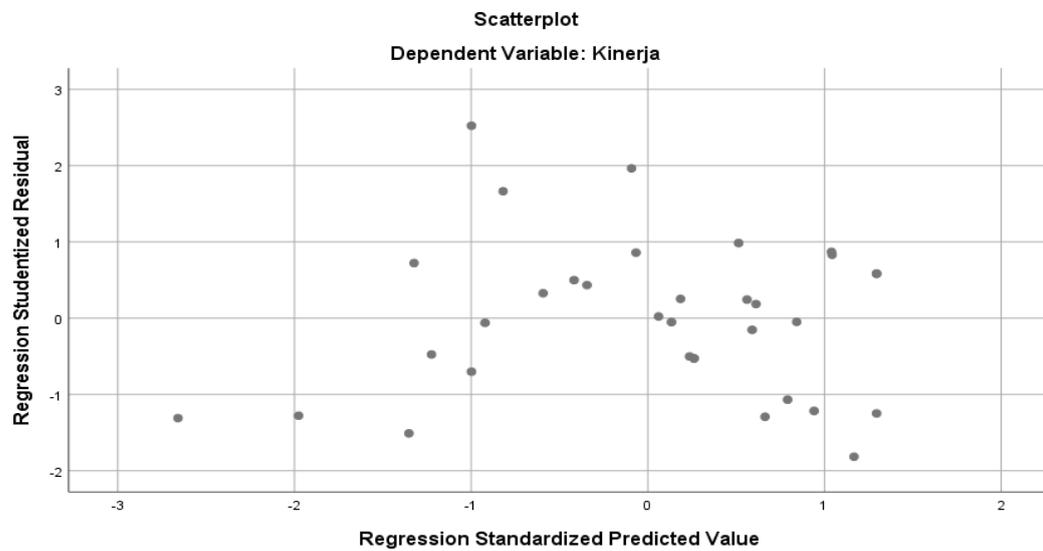
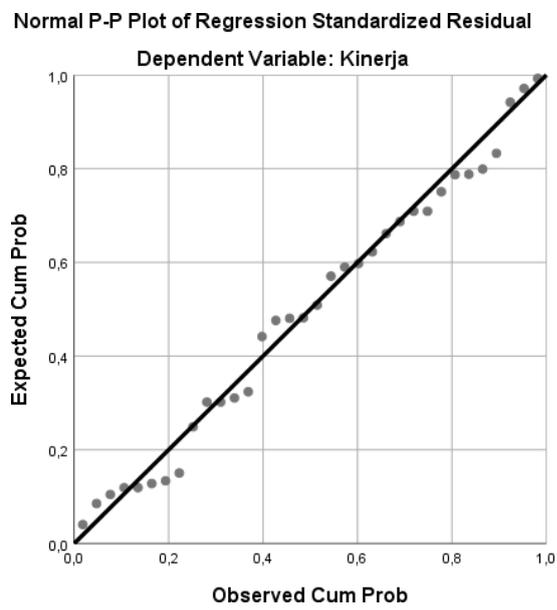
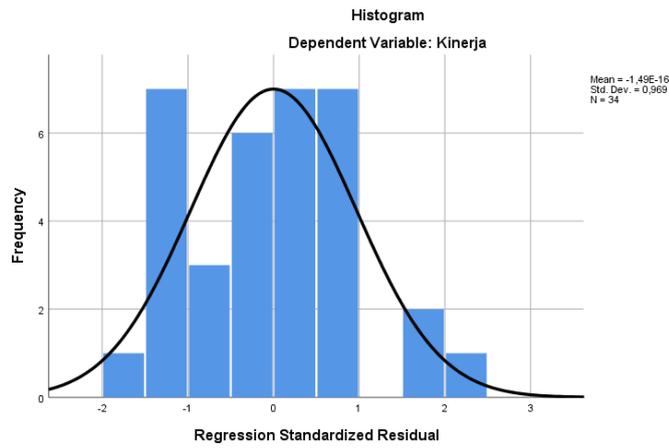
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,974	6,397		2,028	,051
	Kepemimpinan	,072	,138	,074	,521	,606
	Disiplin Kerja	,637	,134	,673	4,767	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.80170144
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.064
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Chart



Lampiran 10. Frequency Table

Kepemimpinan (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	13	38,2	38,2	44,1
	5	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	1	2,9	2,9	5,9
	4	18	52,9	52,9	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	4	11,8	11,8	14,7
	4	14	41,2	41,2	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	14	41,2	41,2	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	17	50,0	50,0	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	17	50,0	50,0	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	3	8,8	8,8	11,8
	4	11	32,4	32,4	44,1
	5	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	18	52,9	52,9	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	4	11,8	11,8	14,7
	4	14	41,2	41,2	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	47,1	47,1	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Disiplin Kerja (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	23,5	23,5	23,5
	5	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,8	11,8	11,8
	4	15	44,1	44,1	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	10	29,4	29,4	32,4
	5	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	20	58,8	58,8	61,8
	5	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	12	35,3	35,3	38,2
	5	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	17	50,0	50,0	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	8	23,5	23,5	32,4
	5	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	4	11,8	11,8	14,7
	4	15	44,1	44,1	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	10	29,4	29,4	32,4
	5	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	50,0	50,0	50,0
	5	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	26,5	26,5	26,5
	5	25	73,5	73,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	21	61,8	61,8	67,6
	5	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	14	41,2	41,2	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	10	29,4	29,4	38,2
	5	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,9	5,9	5,9
	4	15	44,1	44,1	50,0
	5	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	2	5,9	5,9	8,8
	4	13	38,2	38,2	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	10	29,4	29,4	35,3
	5	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	16	47,1	47,1	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	9	26,5	26,5	32,4
	5	23	67,6	67,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	16	47,1	47,1	52,9
	5	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2042/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2022

Medan, 14/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Riska Ramadani
NPM : 1805160063
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Berdasarkan latar belakang penelitian yang akan saya lakukan di suatu instansi pemerintahan, saya menemukan beberapa identifikasi permasalahan yaitu :

1. Banyaknya pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti pegawai yang telat masuk kantor dan tidak mengindahkan teguran dari pimpinan.
2. Adanya kekakuan antara pimpinan dan pegawai dalam penerapan aturan, sehingga menimbulkan kurang harmonisnya kondisi kerja dilapangan.
3. Menurunnya kinerja pegawai akibat kurang mendapat motivasi dari pimpinan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Serdang Bedagai

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Riska Ramadani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2042/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2022

Nama Mahasiswa : Riska Ramadani
NPM : 1805160063
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 14/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si 15/1/2022

Judul Disetujui**)

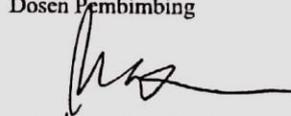
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin
kerja terhadap Kinerja karyawan pada
PT. PD paya pinang

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 24 Februari 2022

Dosen Pembimbing


(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si)

Keterangan:

*) Dilibat oleh Pimpinan Program Studi

***) Dilibat oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika menjunjung surat ini agar diikutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 399 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 23 Rajab 1443 H
24 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PD Payah Pinang
Jln.Samanhudi No.15 Medan Maimon
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Riska Ramadani
Npm : 1805160063
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertiinggal



PT. PD. PAJA PINANG

Rubber and Palm Plantation

No. : 057/A/PP/2022

Medan, 02 Maret 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan

Ikhwal : Permohonan Pelaksanaan Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Sehubungan surat Sdr. No. 399/II.3-AU/UMSU-05/F /2022 tanggal 24 Februari 2022 dalam hal tsb diatas, maka bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa kami dapat menerima mahasiswa Sdr. yaitu yang bernama :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	RISKA RAMADANI	1805160063	Manajemen

Untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang Medan, untuk penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PD. Paja Pinang" yang merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.

Dengan ketentuan para mahasiswa harus dapat mematuhi segala ketentuan – ketentuan yang berlaku di perusahaan kami, terutama protokol Kesehatan selama pandemic yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan menyediakan surat keterangan bebas COVID-19 (antigen), dan memberikan 1 (satu) copy Skripsi tsb kepada pihak perusahaan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. SUMBER SAWIT MAKMUR



dr. HJ. NUR ASMARA DIAH

Direktur Utama

- cc. 1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
- 2. Mahasiswa Ybs
- 3. File

PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia
Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riska Ramadani

NPM : 1805160063

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 8 April 2022
Pembuat Pernyataan



Riska Ramadani

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



PT. PD. PAJA PINANG

Rubber and Palm Plantation

No. : 226/A/PP/2022

Medan, 28 Juli 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan

Ikhwal : Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Sdr. bahwa mahasiswa/i yang bernama :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	RISKA RAMADANI	1805160063	MANAJEMEN

Telah melaksanakan Riset di Kantor Direksi PT. PD. Paja Pinang dengan judul skripsi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PD. Paja Pinang" selama periode Maret 2022 s/d Juli 2022 dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

PT. PD. PAJA PINANG



dr. HJ. NUR ASMARA DIAH

Direktur Utama

- cc. 1. Manajer Kantor dan Umum (copy)
- 2. Mahasiswa Ybs
- 3. File

PT. PERUSAHAAN DAGANG PAJA PINANG
(PT. PD. PAJA PINANG)

Jl. Samanhudi No.15 Medan 20151 Indonesia
Telp. 62-61-4538711, 4538877, 4538105 | Fax. 62-61-4518611



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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Ela mengawali surat ini agar diinstasikan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1833/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 29 Dzulqaidah 1443 H
29 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PD Payah Pinang
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Riska Ramadani**
N P M : **1805160063**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PD Paya Pinang.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RISKHA RAMADANI

NPM : 1805160063

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PD Paya Pinang**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
D45AKX021526343

RISKHA RAMADANI



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Riska Ramadani
N .P.M. : 1805160063
Tempat / Tgl.Lahir : Paya Pinang, 21 Desember 1999
Alamat Rumah : Dsn VII Firdaus Kec. Sei Rampah Serdang Bedagai
JudulProposal :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PD Paya Pinang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nadia Ika Purnama, SE,M.Si*

Medan, Senin, 18 April 2022

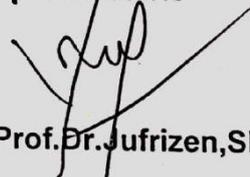
TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris



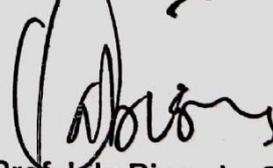
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing



Nadia Ika Purnama, SE,M.Si

Pembanding



Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

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

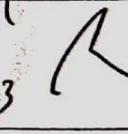


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN:0105087601



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Riska Ramadani
 NPM : 1805160063
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Revisi latar belakang	16/03/2022	
Bab 2	Perbaikan teori, tabel sumber.	18/03/2022	
Bab 3	Tabel, sumber,	20/03/2022	
Daftar Pustaka	Mandala / Han pake mandala.	24/03/2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	revisi instrumen pengumpulan data	24/03/2022	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC untuk ikut seminar proposal.	28/03/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Medan, 28 Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Nadia Ika Purnama, SE., M.Si)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 18 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Riska Ramadani
N .P.M. : 1805160063
Tempat / Tgl.Lahir : Paya Pinang, 21 Desember 1999
Alamat Rumah : Dsn VII Firdaus Kec. Sei Rampah Serdang Bedagai
JudulProposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PD Paya Pinang

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Perbaiki Judul
Bab I	
Bab II	Perbaiki kerangka konseptual
Bab III	1. Rincikan bagian - bagian dari unit kerja pada bagian populasi (Buat tabel) 2. Perhatikan simbol "lebih besar"/"lebih kecil" pada uji validitas & reliabilitas.
Lainnya	1. Perbaiki penulisan sitasi pada proposal
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Nadia Ika Purnama, SE, M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.



UMSU

unggul | cerdas | terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Riska Ramadani
NPM : 1805160063
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PD Paya Pinang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang.	18/08 ²⁰²²	
Bab 2	Perbaiki teori dan rumus.	29/08 ²²	
Bab 3	Perbaiki fungsi, gambar.	20/08 ²²	
Bab 4	Perbaiki pembahasan	22/08 ²²	
Bab 5	Kesimpulan awal dgn pembahasan	23/08 ²²	
Daftar Pustaka	Pake mandakay.	24/08 ²²	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC untuk daptar sidang	26/08/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 26 Agustus 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nadia Ika Purnama, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISKHA RAMADANI
N.P.M : 1805160063
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PD
PAYA PINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

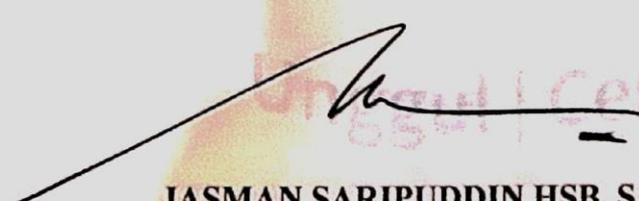


NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Riska Ramadani
Tempat/Tgl Lahir : Paya Pinang, 21 Desember 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dsn VII Firdaus Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai

NAMA ORANG TUA

Ayah : Juliadi
Ibu : Evi Liana
Alamat : Dsn VII Firdaus Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai

PENDIDIKAN NORMAL

1. SD Negeri 102020 Firdaus Tamat Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Sei Rampah Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Sei Rampah Tamat Tahun 2018
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018

Medan, Agustus 2022

Riska Ramadani