

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : ARINI
NPM : 1905160166
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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 sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 24 Mei 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ARINI**
NPM : **1905160166**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPENIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA**

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

Dr. Ir. Hj. R. SAMBRINA, M.Si

Penguji II

EFRI KURNIA, S.E., M.Si

Pembimbing

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ARINI
N.P.M : 1905160166
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG
MORAWA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2023

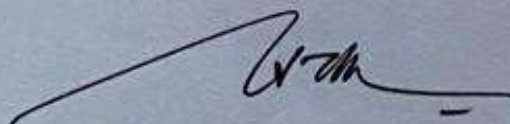
Pembimbing Skripsi



Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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 : Arini
NPM : 1905160166
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero), Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki yg ditunjuk : - data yg kurang	16/3/23	[Signature]
Bab 2	kegiatan yg signifikan perbaiki: perbaiki lagi yg ditunjuk	16/3/23 23/3/23	[Signature]
Bab 3	uji hipotesis perbaiki yg ditunjuk	16/3/23 23/3/23	[Signature]
Bab 4	perbaiki : - Menganalisis - uji hipotesis	23/3/23 23/3/23	[Signature]
Bab 5	ok	23/3/23	[Signature]
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC meja hijau	30/3/23	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Arini
NPM : 1905160166
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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, Februari 2023

Pembuat Pernyataan



Arini

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

Arini

Program Studi Manajemen

rini39698@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa dan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,218 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau $t_{hitung} 5,218 > t_{tabel} 2,010$. Hasil uji-t diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,197 sementara t_{tabel} 2,010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,197 > t_{tabel} 2,010$. Hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap terhadap Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (22,620) > F_{tabel} (3,19)$. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.464, hal ini memiliki arti bahwa 48,5% variabel terhadap Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,5% diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACK

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA

Arini

Program Studi Manajemen

rini39698@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership on employee performance at PT. Nusantara Plantation II Tanjung Morawa. To analyze the effect of Discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa and to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. The analytical techniques used in this study are associative and quantitative. The sample in this study were 51 employees at PT. Nusantara Plantation II Tanjung Morawa. The results showed that there was a significant influence between leadership variables on employee performance at PT. Nusantara Plantation II Tanjung Morawa, obtained a tcount of 5.218 while a ttable of 2.010 and has a significant number of $0.000 < 0.05$ or a tcount of $5.218 >$ a ttable of 2.010. The results of the t-test above indicate that there is a significant influence between the variables of work discipline on employee performance at PT. Nusantara II Plantation Tanjung Morawa, obtained a tcount value of 2.197 while the table is 2.010 and has a significant number of $0.033 < 0.05$ or tcount $2.197 >$ ttable 2.010. The results of the research findings that there is an Influence of Leadership, Work Discipline on Performance at PT. Nusantara Plantation II Tanjung Morawa. Based on the processed data, it can be seen that the value of Fcount (22.620) $>$ Ftable (3.19). With a coefficient of determination (R square) obtained of 0.464, this means that 48.5% of the variables on performance can be explained by the variables of Leadership, Work Discipline, while the remaining 51.5% is explained by the variables not examined.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarukatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (persero), Medan”.

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

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

1. Teristimewa untuk Ayah dan Mamak tersayang dengan penuh kasih sayang yang telah di curahkan kepada penulis, yang selalu membantu penulis baik dari segi moril maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan tak lupa juga untuk Kakak dan keluarga tersayang.
2. Bapak Prof. Dr Agussani.M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januari, SE, MM. M.Si,selaku ketua jurusan dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., MBA., selaku wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assos. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada saya dalam pembuatan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi & Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan studi dan kemudahan administrasi.
10. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan ini dan membantu untuk memberi data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
11. Kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang telah membantu mengumpulkan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih Untuk M. Fahri Lubis, ST, Sya'lum Salsabila, Nia Elvira, Utami Indah yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga selesai skripsi ini.

13. Terima kasih kepada kelas C Manajemen Pagi sukses untuk kita semua.

Saya menyadari bahwa skripsi sangat jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun diterima dengan senang hati untuk perbaikan lebih lanjut. Saya sadar bagaimana manusia bisa dengan segala keterbatasannya tidak akan lepas dari kesalahan, untuk itu saya mohon mengharapkan arahan dan bimbingan untuk kegiatan selanjutnya agar lebih baik. Penulis berharap, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Januari 2023

Penulis

ARINI
1905160166

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan penelitian.....	5
1.6. Manfaat penelitian.....	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1.LandasanTeori.....	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawa	8
2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	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 Kepemimpina	13
2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan ...	14
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan.....	15
2.1.2.5. Gaya Kepemimpinan	16
2.1.3. Disiplin Kerja	17
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	19

2.2. Kerangka Konseptual	21
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3. Hipotesis.....	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	25
3.1. Pendekatan Penelitian	25
3.2. Defenisi Operasional.....	25
3.3. Tempat dan Waktu penelitian	27
3.4. Populasi dan Sampel	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.2 Pembahasan.....	56
BAB 5 PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitias.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	26
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	26
Tabel 3.3 Indikator Disiplin	27
Tabel 3.4 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	27
Tabel 3.5 Daftar populasi Dan Sampel	29
Tabel 3.6 Skala Liker	30
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	31
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)	32
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja (X3)	32
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas X1, X2, dan Y	33
Tabel 4.1 Skala Liker	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Klamen	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)	41
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	43
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4.8 Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.11 Uji-t	52
Tabel 4.12 Uji F	54
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	22
Gambar 2.2 Hubungan antara Disiplin Terhadap Kinerja	23
Gambar 2.3 Hubungan antara Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja	24
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	36
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Hoistogram	49
Gambar 4.2 Grafik <i>P-Plot</i>	49
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskendastitas	51
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Organisasi merupakan kumpulan sekelompok orang untuk melakukan aktivitas dalam bentuk kerjasama dalam rangka mewujudkan visi misi yang telah disepakati sebelumnya dengan kinerja yang aktif, efektif dan efisien. Untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi harus di dukung oleh adanya sumber daya manusia yang handal dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu semua yang berhubungan dengan sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk menciptakan hasil kerja yang baik dan berkualitas sehingga meningkatkan kinerja karyawan tanpa melihat atau memandang tingkat jabatan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019). Jika kinerja dapat dikelola dengan baik maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan.

Menurut (Sudaryo, et al, 2018) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena dalam hal ini, peran

pemimpin dalam perusahaan sangat perlu di perhatikan untuk kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi apapun.

(Sutrisno, 2016) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang di harapkan. Organisasi berjalan dengan baik, ketika peran pemimpin dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan penuh bertanggung jawab. Namun, sebaliknya jika peran pemimpin tidak dilaksanakan maka akan timbul persoalan yang mempengaruhi kinerja orang- orang yang dipimpinya.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkungan organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang sangat tinggi dalam bekerja (Rizal & Radiman, 2019). Sehingga Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh bawahannya dalam sebuah organisasi. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2017) Kedisiplinan merupakan Fungsi Operatif MSDM yang terpenting karena semangkin baik disiplin karyawan, semangkin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Begitu pula sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Seseorang yang disiplin cenderung akan bekerja sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang ada dengan ketaatan dan didukung oleh kesadaran penuh.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara (persero) II Tanjung Morawa atau biasa disingkat PTPN II Tanjung Morawa adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. Hasil yang di usahakan mereka adalah kelapa sawit, tebu, tembakau dan sarana pengolahan pabrik kelapa sawit. Adapun visinya yaitu perusahaan Perkebunan Nusantara menjadi perusahaan multi usaha dan berdaya saing tinggi, dan memiliki misi untuk mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha. Memberikan kontribusi optimal, menjaga kelestarian dan penambahan nilai.

Berdasarkan prariset yang dilakukan peneliti pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa terdapat fenomena- fenomena yang dilihat dari pemimpin Penulis melihat masih Kurangnya komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan sehingga ketegasan pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya tidak optimal membuat karyawan kurang patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja yang tidak kunjung terselesaikan. Selain itu terlihat fenomena yang menyangkut tentang aktifitas pegawai, penulis menemukan masalah yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa yaitu keterlambat karyawan pada saat masuk kantor dan keluar lebih awal dari ketentuan jam pulang juga masih ada beberapa karyawan yang pada saat istirahat karyawan memanfaatkan dengan makan diluar dan kembali tidak tepat waktu. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, Sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya maka,

kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero), TanjungMorawa.**”

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya komunikasi antara Pemimpin dan Karyawan sehingga ketegasan pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya tidak optimal.
2. Keterlambat karyawan saat masuk dan keluar kantor lebih awal dari ketentuan jam pulang.
3. Memanfaatkan jam istirahat dengan makan diluar dan kembali tidak tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk menghindari pembahasan yang terlaluluas, maka peneliti membatasi masalah yang mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (persero) TanjungMorawa.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (persero) TanjungMorawa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) TanjungMorawa?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) TanjungMorawa?

1.5 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini memberikan manfaat yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan pembahasan tentang dunia organisasi, khususnya

mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

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

- a) Bagi Penulis

Untuk Menambah Pengetahuan penulisan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa.

- b) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa.

- c) Bagi Peneliti Selanjutnya

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

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja karyawan sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi.

Menurut (Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, 2019) kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah di capai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya(Wibowo, 2016).

(Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Sedangkan menurut (Widodo, 2015)

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja ini lah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan dalam bentuk tim atau individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada atasan dengan baik dan tepat waktu.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Sudaryo, et al, 2018) kepemimpinan bertujuan merangsang orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja tinggi . fungsi kepemimpinan adalah tentang cara para manager/ pimpinan memotivasi para pekerja untuk bekerja dan melaksanakan rencana-rencana manajemen dengan melakukan pekerjaan mereka.

Menurut(Fauziah, 2011) tujuan penegakan disiplin Kerja bagi karyawan sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik– baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, baik dengan jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan Menurut (Dessler, 2015) terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai besar pekerjaan berdasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peransentral dan proses manajemen kinerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian kemungkinan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesepakatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.1.1.3. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan harus memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Daryanto, 2017) ada lima yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu hal ini akan menurunkan kinerja karyawan anda.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas Kerja

Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak prioritas yang jelas, dan membiarkan mereka mengerjakan pekerjaan satu demi satu dengan time line yang sudah anda tentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide- ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan di hargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap

karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

Sedangkan menurut (Kurnia & Daulay, 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1. Faktor individu., 2. Faktor dukungan organisasi., 3. Faktor dukungan manajemen. Faktor individu mencakup kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Faktor dukungan organisasi dan manajemen, di sini peran pemimpin dengan kepemimpinan dalam menentukan kebijakan dan arahan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi sangat menentukan. Dalam mengukur baik buruknya kinerja karyawan ada beberapa indikator yang dapat diketahui.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Herawati & Prayekti, 2017) indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan mencakup lima unsur yaitu:

- (1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- (2) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- (3) Jangka waktu untuk mencapai hasil tersebut.
- (4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- (5) Kemampuan bekerja sama.

Menurut (Wibowo, 2016) indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek

kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh (7) indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpanbalik, alat atau sarana, motif dan peluang.

Indikator kinerja karyawan menurut (Ayu et al., 2020) yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatanwaktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kerjasama

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian kepemimpinan

kepemimpinan merupakan segi penting dalam proses kerja sama diantara manusia untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama. Supervisor yang memimpin secara efektif adalah supervisor yang memberikan model untuk diteladani, yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri (Dharma, 2016). Pemimpinan Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai (Prawira, 2020).

Menurut (Edison, et al, 2017) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang

memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan- tujuan tertentu. (Fazira, Y., & Mirani, 2019) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Khair, 2019).

Dari pemaparan pengertian Kepemimpinan, Penulis Menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Seseorang yang bertugas menggerakkan atau mengarahkan bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Syamsu & Djafri, 2017) fungsi kepemimpinan dalam fungsi managerial, yaitu berupa kegiatan pokok meliputi pelaksanaan:

1. Penyusunan rencana penyusunan organisasi pengarahan organisasi pengarahan organisasi pengendalian penilaian atau pelaporan.
2. Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
3. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik.
4. Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
5. Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis

6. Menyusun fungsi manajemen secara baik.
7. Menjadi perangkat yang baik dan dapat menjadi sumber kreativitas.
8. Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar.

Adapun manfaat kepemimpinan menurut (Hutahaean, 2021) sebagai berikut :

1. Memprakarsai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koodinasi dan integrasi dalam organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasi dalam menentukan sarana sertacara-cara yang efesien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan dalam organisasi.

Menurut (Rendy, 2018) fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

(Sari et al., 2020) mengemukakan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap terciptanya tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan faktor penting dalam sebuah organisasi. Menurut (Kartono, 2017) indokator kepemimpinan sebagai beriku :

1. Sifat : sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi orang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan : kepemimpinan kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segalatin dakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Tempramen : adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberitanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak : watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, dayatahan dan keberanian.
5. Kepribadian : kepribadian seorang pemimpin yang menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimiliki.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :

- 1) Kerendahanhati
- 2) Kejujuran, keadilan dan dapatdipercaya
- 3) Berkomitmen
- 4) Kesabaran
- 5) Transparan

Menurut (Sutoro, et al, 2020) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Berkepribadian humoris
- 2) Profesional
- 3) Berintegritas

Menurut (Puspaningrum, et, al, 2009) adapun indikator-indikator dari kepemimpinan yaitu:

- 1) Keterampilan Berkomunikasi
- 2) Keberanian
- 3) Kemampuan mendengar
- 4) Ketegasan

Menurut (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018) indikator- indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.2.5 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Handoko, 2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Umumnya dikenal lima macam gaya kepemimpinan , yaitu otoraktis, demokratis, partisifasif, berorientasi pada tujuan dan situasional.

1. Kepemimpinan Otoraktis

Kepemimpinan otoraktis disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal juga dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsesus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses perbuatannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada.

5. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam segala kondisi.

Menurut (Sunarsi, 2018) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain

atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3 Disipli Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutanjar & Oyon, 2019) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, 2019) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan disiplin kerja adalah sikap seseorang yang menghargai dan menghormati terhadap peraturan yang ada pada perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja yang dihasilkan baik, sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka menurunnya kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Farida & Hartono, 2017) tujuan kedisiplinan adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pemimpin. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkahlaku pada realisasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut (Fauziah, 2011) Manfaat utama disiplin kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik.

2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Tsauri, 2018) Faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidanya pengawasan pimpinan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
4. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
6. Tidak adanya perhatian kepada karyawan.
7. Di ciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tidaknya disiplin.

2.1.3.4 Indikator disiplin Kerja

Menurut (Fauziah, 2011) beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam melakukan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugas dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin terjadinya teladan dan panutan oleh para karyawan.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting .

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi (Arif et al., 2019) yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu

2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Menurut (Davis, 2007) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
3. Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab.

2.2 Kerangka Konseptual

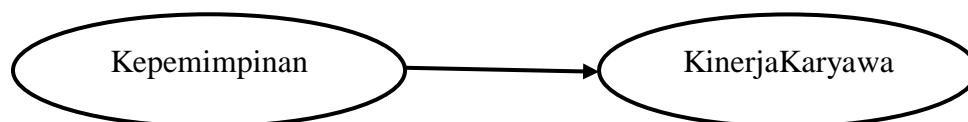
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Peranan kepemimpinan dalam kinerja karyawan merupakan hubungan dalam usaha yang tidak bisa dipisahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pada hakikatnya karyawan tidak dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaan tanpa arahan, namun harus diberengi dengan adanya pimpinan sebagai pengawasan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik.

Menurut (Siagian, 2013) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Prayudi, 2017), (Astuti, R., & Prayogi, 2018), (Kurnia, E., & Daulay, 2021), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Tanjung, 2016), (Kamal, 2015), (Bahri, S., & Ritonga, 2022), (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018), (Jufrizen, 2017b), (Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022), (Arianty, 2017), (Jufrizen, 2017), (Khair, 2019), (Tirtayasa, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019)(Farisi, S., & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 :Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

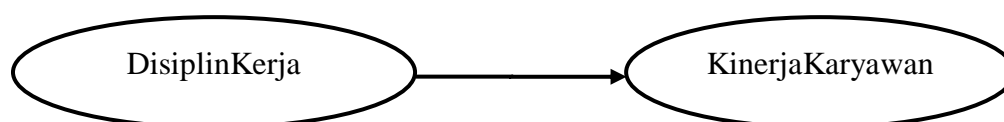
2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan. Bahwa dengan adanya disiplin yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik dari perusahaan maupun bagi kinerja karyawan.

Menurut (Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, 2014) salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang di harapkan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2013), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Bismala, L., Arianty, N., & Farida, 2014), (Kamal, 2015), (Bahri, S., Afandi, 2020), (J. S.

Hasibuan & Silvy, 2019), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020), (Arianty, 2016), (Jufrizen, 2018a), (Prayogi et al., 2019), (Rizal & Radiman, 2019), (Jufrizen, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018), (Akbar, M., & Chandra, 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2018), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, 2016), (Siswadi, 2016), (Azhar et al., 2020), (Jufrizen, 2021), (Jufrizen, J., & Sitorus, 2021), yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan.

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

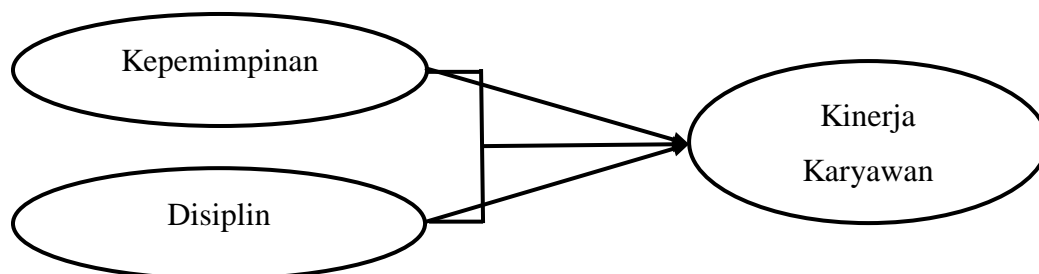


Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan yang baik dari manajemen dan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Menurut (Idris, M., & Sari, 2019) salah satu usaha pembinaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah diberikan seperti perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kamal, 2015), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Idris, M., & Sari, 2019), (Harmen, H., & Siregar, 2020), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Afandi, 2020) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari para digram sebagai berikut :



Gambar 2.3 : Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan itu sendiri. Dan Hipotesis bersifat dugaan, karena itu penelitian harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaannya benar.

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
3. Kepemimpinan dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian Kuantitatif, yaitu salah satu prosedur penelitian menggunakan banyak angka sebagai data menggunakan perhitungan statistik. Pendekatan Penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kasual (hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya permasalahan hubungan dari satu variabel ke variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Yang termasuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan yang termasuk variabelin dependen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja.

Variabel- variabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

3.2.1 Variabel *Dependen* (Terikat)

3.2.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Wibowo, 2016) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Jangka waktu untuk mencapai hasil
4	Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat
5	Kemampuan bekerjasama

Sumber :(Herawati, 2017)

3.2.2 Variabel *Independen* (Bebas)

3.2.2.1 Kepemimpinan (X1)

Menurut (Kamal, 2015) kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kerendahanhati
2	Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
3	Berkomitmen
4	Kesabaran
5	Transparan

Sumber :(Marjaya & Pasaribu, 2019)

3.2.2.2 Disiplinkerja (X2)

Menurut (Hasibuan & Handayani, 2017) disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah indikator disiplin:

Tabel 3.3
Indikator Disiplin

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber :(Fauziah, 2011)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara II (Persero) beralamat di Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa KM.16.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai dengan Mei 2023. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan pada uraian tabel penelitian berikut ini:

Tabel 3.4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Jan'23				Feb'23				Mar'23				Apr'23				Mei'23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul		■	■																	
2.	Prariset				■																
3.	Penyusunan & bimbingan proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■											
5.	Pengumpulan data										■	■	■	■	■	■	■				
6.	Bimbing skripsi															■	■	■	■	■	■
7.	Sidang mejahijau																				■

■ = Perkiraan

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Rahmanto, Y., Ulum, F., & Priyopradono, 2020) populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu yang dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Maka, populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian khusus karyawan kantor Direksi pada PT.Perkebunana Nusantara II (persero) TanjungMorawa yang berjumlah 105 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Retnawati, 2017) sampel merupakan bagian dari populasi. Jadi sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek yang akan diteliti atau di evaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Yang menjadikan semua populasi menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa 105 orang.

Penentuan jumlah sampel yang akan di ambil untuk dijadikan responden dengan menggunakan rumus Slovin.

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

keterangan :

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : presisi (10% =0.1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 105$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(10)^2}$$

$$n = 51 \text{ orang.}$$

Maka penulis dapat mengambil sampel 51 orang untuk mewakili populasi dalam penelitian ini dan kemudian untuk menarik sampel dari populasi menggunakan teknik *sampel random sampling*, yaitu mengambil sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata golongan yang ada dalam populasi.

Tabel 3.5
Daftar Populasi dan Sampel

No	Unit kerja	Populasi	Sampel
1	Bagian Sekretariat perusahaan	11 Orang	11/105x51=6
2	Bagian Satuan Pengawasan Intern	15 Orang	15/105x51=8
3	Bagian Tanaman	9 Orang	9/105x51=4
4	Bagian Teknik dan pengelolaan	12 Orang	12/105x51=6
5	Bagian Keuangan dan Akuntansi	20 Orang	20/105x51=10
6	Bagian Sumber Daya Manusia	10 Orang	10/105x51=5
7	Bagian Pengadaan dan Umum	7 Orang	7/105x51=3
8	Bagian Hukum	7 Orang	7/105x51=3
9	Bagian Perencanaan dan sustainability	9 Orang	9/105x51=4
10	Bagian Disposal Eks HGU dan Pengamatan Aset	5 Orang	5/105x51=2
	JUMLAH	105 Orang	51 Orang

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian dengan cara memberikan beberapa pernyataan wawancara berupa data yang dibutuhkan untuk penelitian. pada penelitian ini pihak-pihak tersebut adalah beberapa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan kumpulan data- data tertulis dilapangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penulis melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data jumlah karyawan, kondisi, dan struktur organisasi perusahaan dan lain sebagainya.

3.5.3 Koesioner

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah koesioner. Koesioner berisi daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawab yang tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan atau pendapat pribadiya (Nugroho, 2016) koesioner ini dibagikan kepada seluruh yang menjadi sampel penelitian yaitu PT.Perkebunan Nusantara II (persero) TanjungMorawa dengan memberikan tanda (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) opsi ebagai mana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi dkk,2015)

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur rapa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data (Sugiyono, 2017).

Berikut rumus yang digunakan dalam uji validitas :

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

Sumber :(Sugiyono, 2017)

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

Apabila r_{hitung} yang diperoleh $> r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Begitupun sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid). Dengan cara lain dilihat dari nilai (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan penelitian. Bilanilah Sig (2 tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,620	0,270	Valid
2	0,745	0,270	Valid
3	0,527	0,270	Valid
4	0,507	0,270	Valid
5	0,599	0,270	Valid
6	0,669	0,270	Valid
7	0,453	0,270	Valid
8	0,648	0,270	Valid
9	0,485	0,270	Valid
10	0,552	0,270	Valid

Sumber : Data penelitian Diolah SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara II mengenai kepemimpinan, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

No Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,676	0,270	Valid
2	0,694	0,270	Valid
3	0,498	0,270	Valid
4	0,729	0,270	Valid
5	0,606	0,270	Valid
6	0,439	0,270	Valid
7	0,543	0,270	Valid
8	0,640	0,270	Valid
9	0,688	0,270	Valid
10	0,339	0,270	Valid

Sumber : Data penelitian Diolah SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara II mengenai disiplin kerja, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,659	0,270	Valid
2	0,570	0,270	Valid
3	0,715	0,270	Valid
4	0,604	0,270	Valid
5	0,450	0,270	Valid
6	0,779	0,270	Valid
7	0,647	0,270	Valid
8	0,742	0,270	Valid
9	0,731	0,270	Valid
10	0,750	0,270	Valid

Sumber : Data penelitian Diolah SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara II mengenai kinerja karyawan, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.5.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil penelitian itu tetap konsisten (Sugiyono, 2017). Uji reabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* (α) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak Butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Pertanyaan

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

- Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen dikatakan reliabel.
- 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
Kepemimpinan (X1)	0,741	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Data penelitian Diolah SPSS

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 Regresi Linier Berganda

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

b1- b3 = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

e = *Standart Error*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.6.2.1 Uji Normalitas

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

3.6.2.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk ada atau tidaknya multikoleniaritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikoleniaritas (Sugiyono, 2017).

3.6.2.2 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastitas dapat diketahui dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas antara lain : jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika membentuk pola titik yang menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji -t

uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menghitung nilai signifikan t

dengan rumus yaitu :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

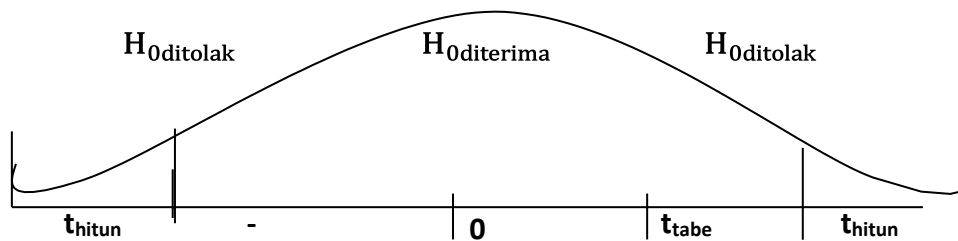
t = Nilai t hitung

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 $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak.

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 diterima, artinya variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak, artinya variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat.



Gambar 3.1 Kreteria pengujian Hipotesis Uji t

3.6.3.2 Uji – f

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama sama dengan digunakan uji F. rumus untuk menguji uji F yaitu:

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

Keterangan :

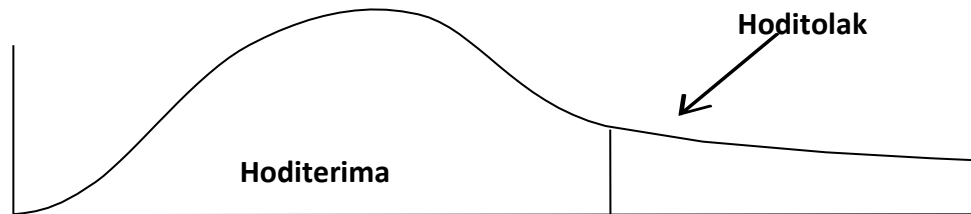
R^2 = koefisien Korelasi Berganda

k = jumlah variabel Bebas

n = jumlah Anggota Sampel

- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ Maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi yang dapat dijelaskan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 berkisaran antara 0 – 1 nilai koefisien yang terkecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel tidak bebas terbatas. Jika R^2 semakin besar mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan variabel Terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pengolahan data dalam bentuk angket atau koesioner 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 51 sampel penelitian yaitu seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa dengan menggunakan metode *skala likert* agar mendapatkan data yang valid.

Tabel 4.1

Skala Likert

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

Sumber : (Juliandi dkk,2015)

Ketentuan tersebut berlaku untuk menghitung variabel X1 (kepemimpinan), variabel X2 (disiplin) dan variabel Y (kinerja karyawan). Setiap butir pertanyaan yang terdapat pada angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Kemudian data yang didapatkan dari jawaban 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	37 Orang	73%
2	Perempuan	14 Orang	27%
Jumlah		51 Orang	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dua jenis kelamin responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berjenis kelamin laki- laki sebesar 37 orang (73%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yaitu sebanyak 14 orang (27%). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwasannya, karyawan yang mendominasi PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa adalah laki-laki. Walaupun begitu, setiap karyawan baik laki-laki maupun perempuan tetap memiliki hak berpendapat mengenai perkembangan karyawan.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	20 – 30	9 Orang	18 %
2	31 – 40	21 Orang	41 %
3	41 – 50	19 Orang	37 %
4	> 50	2 Orang	4 %
Jumlah		51 Orang	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Dari data di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang (18%) yang memiliki usia antara

31 – 40 tahun sebanyak 21 orang (41%), yang memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang (37%) . dan yang memiliki usia > 50 sebanyak 2 orang (4%) . Dari karakteristik usia makan responden didominasi oleh usia 31 – 40 sebanyak (41%).

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMA/ SMK	17 Orang	33%
2	D3	8 Orang	16 %
3	S1	26 Orang	51 %
4	S2	0 Orang	0 %
Jumlah		51 Orang	100 %

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel diatas diketahui responden dalam penelitian ini yaitu berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (33%), yang berpendidikan D3 sebanyak 8 orang (16%), yang berpendidikan S1 sebanyak 26 orang (51%). Dan yang berpendidikan S2 0 orang (0%) dari karakteristik pendidikan maka data responden didominasi oleh berpendidikan S1 sebanyak 51%.

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. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa diperoleh nilai- nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel-variabel tersebut.

4.1.3.1 Kepemimpinan (X1)

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

Tabel 4.5

Jawaban Responden variabel Kepemimpinan (X1)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	75%	13	25%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
2	15	29%	34	67%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
3	28	55%	21	41%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
4	33	65%	12	23%	6	12%	0	0%	0	0%	51	100%
5	24	47%	23	45%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
6	26	51%	20	39%	3	6%	2	4%	0	0%	51	100%
7	34	67%	15	29%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
8	21	41%	26	51%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
9	34	67%	14	27%	3	6%	0	0%	0	0%	51	100%
10	21	41%	27	53%	3	6%	0	0%	0	0%	51	100%

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban responden tentang pemimpin ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 75%.
- 2) Dari jawaban responden tentang pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik pada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 34 orang sebesar 67%.
- 3) Dari jawaban responden tentang pemimpin bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan besar 55%.
- 4) Dari jawaban responden tentang pemimpin selalu mengarahkan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan besar 65%.

- 5) Dari jawaban responden tentang pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim solid dan harmonis, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan besar 47%.
- 6) Dari jawaban responden tentang pemimpin saya menjaga agar kelompok bekerja sebagai satu tim, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan besar 51%.
- 7) Dari jawaban responden tentang atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan besar 67%.
- 8) Dari jawaban responden tentang pimpinan selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan besar 51%.
- 9) Dari jawaban responden tentang pimpinan selalu melakukan pengawasan langsung terhadap bawahannya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan besar 67%.
- 10) Dari jawaban responden tentang pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan besar 53%.

4.1.3.2 Disiplin Kerja (X2)

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

Tabel 4.6

Jawaban Responden variabel Disiplin Kerja (X2)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	57%	18	35%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
2	20	39%	27	53%	2	4%	2	4%	0	0%	51	100%
3	22	43%	20	39%	7	14%	2	4%	0	0%	51	100%
4	28	55%	19	37%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
5	23	45%	25	49%	3	6%	0	0%	0	0%	51	100%
6	21	41%	24	47%	6	12%	0	0%	0	0%	51	100%
7	30	59%	14	27%	5	10%	2	4%	0	0%	51	100%
8	23	45%	26	51%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
9	22	43%	20	39%	7	14%	2	4%	0	0%	51	100%
10	30	59%	21	41%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban responden tentang saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang sebesar 57%.
- 2) Dari jawaban responden tentang saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 27 orang sebesar 53%.
- 3) Dari jawaban responden tentang saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang sebesar 43%.
- 4) Dari jawaban responden tentang saya menjalankan perintah atasan dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang sebesar 55%.

- 5) Dari jawaban responden tentang saya selalu menaatin peraturan yang di tetapkan atasan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang sebesar 49%.
- 6) Dari jawaban responden tentang saya yang di berikan kepada pegawai bersifat mendidik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 24 orang sebesar 47%.
- 7) Dari jawaban responden tentang saya mengerti dan memahami aturan dan sangsi yang telah di tetapkan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 59%.
- 8) Dari jawaban responden tentang saya selalu pulang bekerja sesuai waktu yang sudah di tetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 orang sebesar 51%.
- 9) Dari jawaban responden tentang saya bersedia di kenakan sangsi jika saya melanggar peraturan perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang sebesar 43%.
- 10) Dari jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 59%.

4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.7

Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	80%	10	20%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%
2	21	41%	24	47%	6	12%	0	0%	0	0%	51	100%
3	36	71%	14	27%	1	2%	0	0%	0	0%	51	100%
4	20	39%	30	59%	1	2%	0	0%	0	0%	51	100%
5	34	67%	15	29%	2	4%	0	0%	0	0%	51	100%
6	22	43%	25	49%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
7	38	74%	9	18%	4	8%	0	0%	0	0%	51	100%
8	23	45%	21	41%	5	10%	2	4%	0	0%	51	100%
9	38	75%	12	23%	1	2%	0	0%	0	0%	51	100%
10	27	53%	24	47%	0	0%	0	0%	0	0%	51	100%

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban responden tentang saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 80%.
- 2) Dari jawaban responden tentang kuantitas yang di berikan sudah sesuai dengan kemampuan anda, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 24 orang sebesar 47%.
- 3) Dari jawaban responden tentang saya menekankan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang sebesar 71%.
- 4) Dari jawaban responden tentang saya menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik dan tanpa di bantu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang sebesar 59%.

- 5) Dari jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di tetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang sebesar 67%.
- 6) Dari jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah di tetapkan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 25 orang sebesar 49%.
- 7) Dari jawaban responden tentang Saya merasah bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 74%.
- 8) Dari jawaban responden tentang Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang sebesar 45%.
- 9) Dari jawaban responden tentang Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah di tetapkan atasan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 75%.
- 10) Dari jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang sebesar 53%.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisi 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)	8.319	5.613		1.482	.145
	KEPEMIMPINAN	.605	.116	.575	5.218	.000
	DISIPLIN KERJA	.229	.104	.242	2.197	.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :data diolah SPSS

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

$$Y = 8,319 + 0,605 X1 + 0,229X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1= kepemimpinan

X2= Disiplin Kerja

Interprestasi Model:

- Konstanta (a) = 8,319, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka Kinerja (Y) akan sebesar 8,319.
- Variabel X1 sebesar 0,605 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel

kepemimpinan ditingkatkan sebesar 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 60,5%.

- c. Variabel X2 sebesar 0,229 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). dengan kata lain, jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 22,9%.

4.1.4.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui 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. Dalam penelitian ini, untuk penguji apakah data tersebut normal atau tidak menggunakan analisis statistik yaitu uji *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan SPSS.

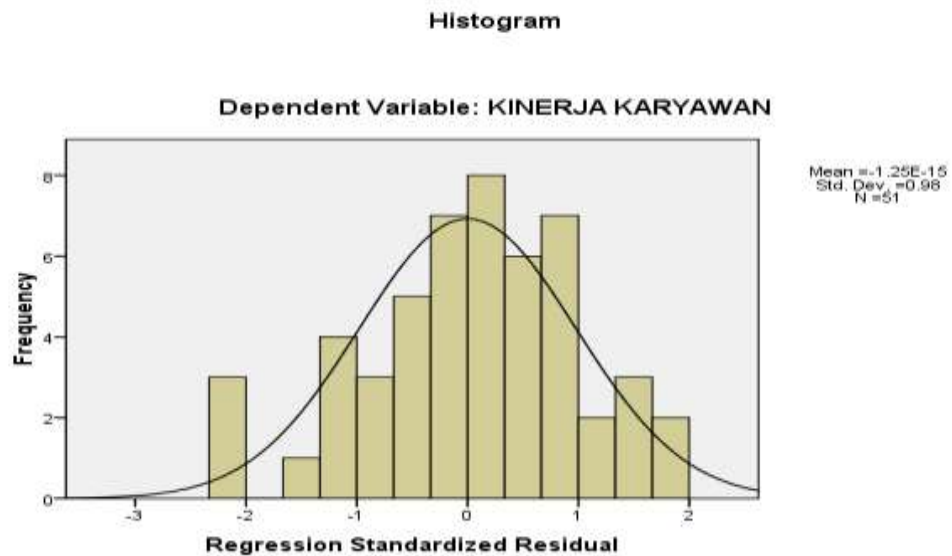
Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmograf-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINA N	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		51	51	51
Normal Parameters ^a	Mean	44.65	43.76	45.33
	Std. Deviation	3.621	4.038	3.809
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.130	.177
	Positive	.101	.119	.110
	Negative	-.174	-.130	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.244	.928	1.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091	.355	.081

Sumber : data diolah SPSS

Hasil penelitian pada tabel diatas terlihat bahwa $asympt.Sig > 0,05$ dengan demikian data berdistribusi normal.

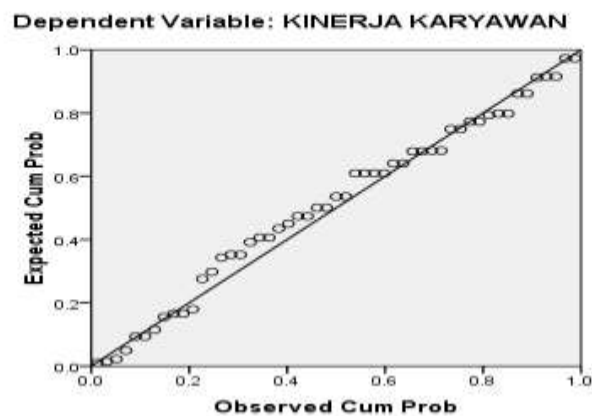
Gambar 4.1
Uji Normalitas Grafik Hoistogram



Gambar 4.1 menjelaskan bahwa histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri kekanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

Gambar 4.2
Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.2 grafik normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor inflasi varian (variance inflasifactor/VIP) Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini.

Tabel 4.10

Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.319	5.613		1.482	.145		
KEPEMIMPINAN	.605	.116	.575	5.218	.000	.882	1.133
DISIPLIN KERJA	.229	.104	.242	2.197	.033	.882	1.133

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS

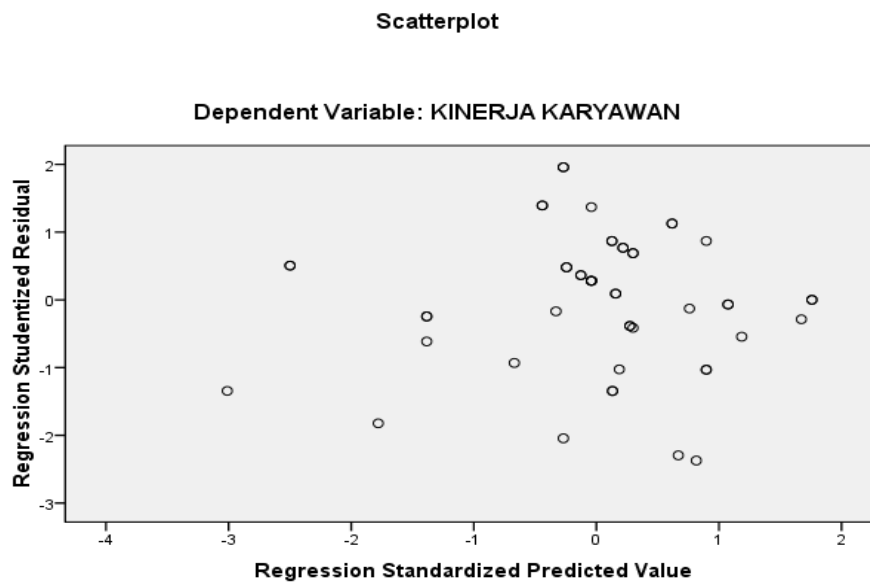
Berdasarkan data diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF sebesar $1,133 < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,882 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

3) Uji Heteroskedastitas.

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan variabel dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka homoskedastitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastitas.

Gambar 4.3

Scatterplot Uji Heteroskedastitas



Pada gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

1) Uji – t

Uji statisti t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistic For Social Sciences (SPSS)*. Dalam penelitian

ini nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$, dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5%.

Berikut kriteria pengambilan keputusan uji- t .

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

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= a (n - k) t \\ &= 0,05 (51 - 3) \\ &= (0,05; 48) \\ &= 2,010 \end{aligned}$$

Tabel 4.11
Uji - t

Coefficients^a

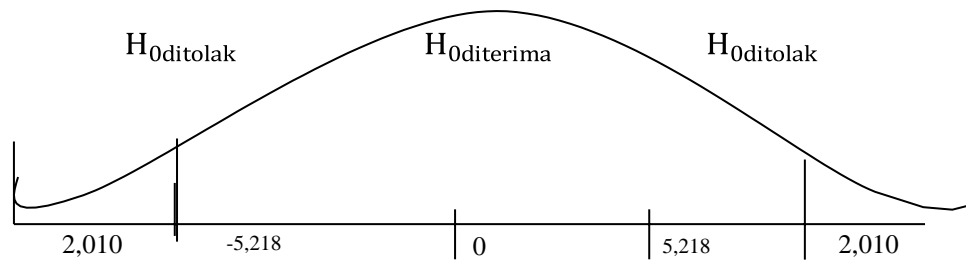
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.319	5.613		1.482	.145
KEPEMIMPINAN	.605	.116	.575	5.218	.000
DISIPLIN KERJA	.229	.104	.242	2.197	.033

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS

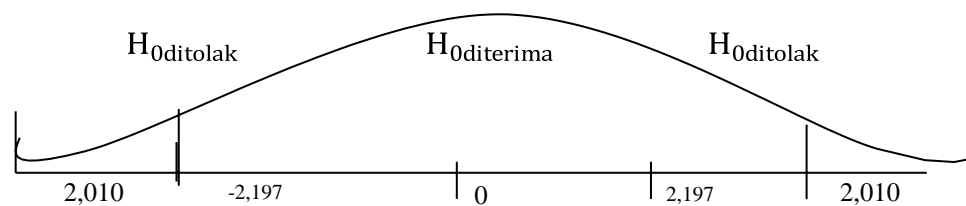
a. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 5,218 > t_{\text{tabel}} 2,010$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Diketahui pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 2,197 > t_{tabel} 2,010$ dengan nilai sig sebesar $0,033 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



2) Uji – F

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

Diperoleh F tabel sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = (n - k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (51 - 3)$$

$$F_{\text{tabel}} = 48 \text{ adalah } 3,19$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,19$$

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.928	2	175.964	22.620	.000 ^a
	Residual	373.405	48	7.779		
	Total	725.333	50			

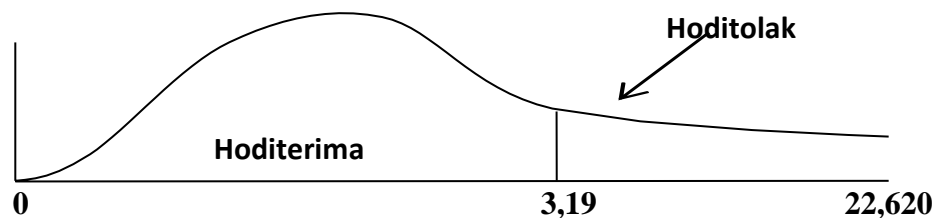
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINEJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel 4.12 dapat nilai F_{hitung} 22,620 > F_{tabel} 3,19 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 $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu 22,620 > 3,19. dan nilai sig 0,000 > 0,05.



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. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

3) Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.464	2.789

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : data diolah SPSS

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 0,464. Hal ini berarti 48,5 % dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa diatas terdapat terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh nilai t_{hitung}

5,218 > 2,010 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin berperan dalam meningkatkan kinerja layaknya tulang punggung dalam pengembangan organisasi untuk mempengaruhi serta mendorong semangat kerja pada karyawan. Untuk itu perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Menurut (Siagian, 2013) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayudi, 2017), (Astuti, R., & Prayogi, 2018), (Kurnia, E., & Daulay, 2021), (Jufrizen & Lubis, 2020), (Tanjung, 2016), (Kamal, 2015), (Bahri, S., & Ritonga, 2022), (Siagian, T. Sun. & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa diatas terdapat terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh nilai t_{hitung} 2,197 > 2,010 dengan nilai sig sebesar 0,033 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterimah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

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.

Menurut (Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, 2014) salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang di harapkan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harmen, H., & Siregar, 2020), (Saripuddin, 2013), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Bismala, L., Arianty, N., & Farida, 2014), (Kamal, 2015), (Bahri, S., Afandi, 2020), (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisa diatas terdapat terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh hasil nilai $F_{hitung} 22,620 > 3,19$, 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.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Keberhasilan Kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kepemimpinan yang baik dari manajemen dan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Menurut (Idris, M., & Sari, 2019) salah satu usaha pembinaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan disiplin kerja. Agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah diberikan seperti perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kamal, 2015), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Idris, M., & Sari, 2019), (Harmen, H., & Siregar, 2020), (Farisi, S., & Lesmana, 2021), (Afandi, 2020) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara persial mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Secara persial mengungkapkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
3. Secara simultan mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin keja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Oleh karena itu penulis mengajukan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada pihak pimpinan PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa sebaiknya dapat terus memberikan perhatian dalam menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan sehingga lingkungan kantor tetap harmonis dan karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam perusahaan.

2. Mengenai disiplin kerja, seharusnya perusahaan harus terus menerapkan peraturan dengan struktur dan meningkatkan disiplin kehadiran karyawan agar kinerja perusahaan lebih bagus.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi secara berkala mengenai aturan-aturan yang diterapkan perusahaan serta mengevaluasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya.

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.

Jumlah responden yang hanya berjumlah 51 orang sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya dan 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. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–16.
- Akbar, M., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan. *UMSU Research Repository*, 1(1), 1–11.
- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R., & Prayogi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) “Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,”* 490–502.
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S., & Ritonga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1427–1442.

- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, F. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Turi (ed.); cetakan-1). Gava Media.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Davis. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dharma, A. (2016). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Edison, E., Anwar, y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Mnausia II*. Umpo Press.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 336–351.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fauziah, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Handoko, A. (2018). *Total Quality Management*. Andi.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi.*, 3(3), 168–185.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 27–33.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *MBIA*, 18(1), 76–84.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Jufrizen. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018a). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1–14.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.

- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- 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) 2018*, 1–16.
- Nugroho, R. (2016). *Manajemen Kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20–27.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2009). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 35–44.
- Rahmanto, Y., Ulum, F., & Priyopradono, B. (2020). Aplikasi Pembelajaran Audit Sistem Informasi dan Tata Kelola Teknologi Informasi Berbasis Mobile. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(2), 62–67.
- Rendy. (2018). *anajemen Personalia dan Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Majang Maju.
- Retnawati, H. (2017). Teknik Pengambilan Sampel. In Disampaikan Pada Workshop Update Penelitian Kuantitatif, Teknik Sampling, Analisis Data, Dan Isu Plagiarisme. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 1(1), 1–17.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Saripuddin, J. (2013). *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes*. 12(1), 1–9.
- Siagian, T. Sun., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiatyi, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono, S. (2017a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)* (Sutopo (ed.); 9th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–16.
- Sutanjar, T., & Oyon, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 36–47.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsu, D., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutech*.

- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Tsauri, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yusnandar, W., Nefri, Y., & 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 : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA



KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Arini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini ,dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :” **Pengaruh kepemimpinan dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) tanjung Merawa.**”

Untuk itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang sebenar- benarnya. Atas kesediaan bapak/Ibu/Sdra/sdri,saya ucapkan terimah kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

2. Usia : _____ Tahun

3. pendidikan : SMA/SMK S1

D3 S2

4. Masa Kerja 0-10 ta 11-20 ta
21-30 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilih jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KINERJA (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
2	Kuantitas yang di berikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					
Kuantitas hasil yang dicapai						
3	Saya menekankan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
4	Saya menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik dan tanpa di bantu					
Jangka waktu mencapai hasil tersebut						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang di tetapkan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah di tetapkan					
Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat						
7	Saya merasah bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
8	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
Kemampuan bekerja						
9	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah di tetapkan					

	atasan saya					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kerendahan Hati						
1	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					
2	Pempin mampu berkomunikasi dengan baik pada anggota mengenai strategi yang akan di lakukan					
Kejujuran, keadilan yang dapat di percaya						
3	Pemimpin bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah di berikan kepada bawahannya					
4	Pemimpin selalu mengarahkan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan					
berkotmitment						
5	pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim solit dan harmonis					
6	Pemimpin saya menjaga agar kelompok bekerja sebaagai satu					

	tim					
Kesabaran						
7	Atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan					
8	Pimpinan selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
Transparan						
9	Pimpinan selalu melakukan pengawasan langsung terhadap bawahannya					
10	Pimpinan memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada pegawai					

DISIPLIN KERJA (X2)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah di tetapkan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
Tatacara kerja						
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
4	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
Ketaatan pada atasan						
5	Saya selalu menaatin peraturan yang di tetapkan atasan saya					
6	Saya yang di berikan kepada					

	pegawai bersifat mendidik					
Kesadaran bekerja						
7	Saya mengerti dan memahami aturan dan sangsi yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Saya selalu pulang bekerja sesuai waktu yang sudah ditetapkan					
Tanggung jawab						
9	Saya bersedia di kenakan sangsi jika saya melanggar peraturan perusahaan					
10	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, saya akan terus memperbaiki kesalahan saya dalam bekerja					