

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT. DINAS PENDAPATAN
DAERAH MEDAN UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

NOVA DELA SINAMBELA
NPM. 1405160482



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pasina Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, membahas, memperhatikan dan seterusnya:

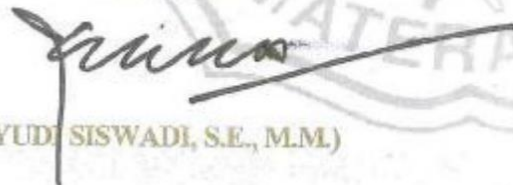
MEMUTUSKAN

Nama : NOVA DELA SINAMBELA
NPM : 1405160482
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT DINAS PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



(YUDI SISWADI, S.E., M.M.)

Penguji II



(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Ketua



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



Sekretaris



(DE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NOVA DELA SINAMBELA

NPM : 1405160482

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DINAS
PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing


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

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Nama Lengkap : NOVA DELA SINAMBELA
NPM : 1405160482
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. DINAS PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
26/9 19	Pembahasan bab 1 dan 2		
19	dan teori yang terkait dengan jurnal dan penelitian		
	dan teori yang berkaitan dengan variabel berdasarkan kesimpulan.		
	Abstrak diperbaiki (lihat kembali melalui abstrak)		
28/9 2019	Acara dan menandatangani surat		
18	dan mengonfirmasi judul skripsi.		

Dosen Pembimbing

Medan, September 2019

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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

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

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NOVA DELA SINAMBELA
NPM : 1405160482
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HESP~~)
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, 7 Februari 2019
Pembuat Pernyataan


NOVA DELA SINAMBELA

NB :

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

ABSTRAK

NOVA DELA SINAMBELA. 1405160482. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT. DINAS PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA, 2019. Skripsi.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan didalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dari keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3.827 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut. Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 0.646 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti masih banyaknya karyawan yang belum memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sehingga hal tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan. Kemudian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.975 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja). Hal tersebut berarti disiplin kerja dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan juga ditingkatkan kualitasnya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja*

KATA PENGANTAR



Assalammu'allaikum Wr, Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan segenap kerendahan hati memanjatkan puji syukur kahadirat Allah SWT karena atas izin-Nya Penulis dapat menyelesaikan dengan baik Skripsi ini pada waktunya. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua sehingga penulis pada kesempatan ini dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam kesempatan ini penulis terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ibunda dan Ayahanda tersayang Riduan Sinambela dan Ibunda tercinta Agustina Hutagalung atas segala daya upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Seluruh keluarga tersayang Abang dan Adik-Adik ku. Terimakasih atas doa dan motivasi yang diberikan kepada penulis.

3. Bapak Dr. Agussani, MA.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri,SE,MM,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si selaku Wakil Dekan I, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin HSB, SE.,M.Si selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak M. Elfi Azhar, SE,M.Si selaku Pembimbing Akademik di kelas G-Manajemen Pagi.
11. Seluruh dosen dan pegawai beserta staff biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Terimakasih kepada orang yang istimewa kedua yaitu Akbar Musyudi yang selalu memberikan doa serta motivasi dan semangat kepada penulis.
13. Sahabat terbaik saya yaitu: Maya Paramitha, Clara Syafitri, Dila Purnama Sari, Annisa Fitri, dan seluruh alumni kelas G-Manajemen Pagi stambuk 2014.
14. Terimakasih kepada semua pihak dan teman-teman semua yang tidak bisa disebuti satu persatu yang setia memberikan motivasi kepada penulis. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis, karena itupun penulis memohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan dihati pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

wassalamu'alaikum Wr, Wb

Medan, November 2019

Penulis

NOVA DELA SINAMBELA

1405160482

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Disiplin Kerja.....	8
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	9
c. Factor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
d. Indikator Disiplin Kerja	12
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	13
c. Factor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	21

	d. Indikator Motivasi	22
	B. Kerangka Konseptual.....	23
	C. Hipotesis	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	27
	A. Pendekatan Penelitian.....	27
	B. Definisi Operasional.....	28
	C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
	D. Populasi dan Sampel.....	29
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
	F. Uji Intrument.....	30
	G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
	A. Hasil Penelitian	40
	1. Deskripsi Hasil Penelitian	40
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	42
	3. Uji Asumsi Klasik	52
	4. Regresi Linier Berganda	56
	5. Uji Persial (Uji T).....	57
	6. Uji Simultan (Uji F).....	58
	7. Uji Determinasi (R ²).....	59
	B. Pembahasan.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	64
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Tabel III. 1 Definisi Operasional dan Indikator	28
2. Tabel III. 2 Jadwal Penelitian.....	29
3. Tabel III. 3 Skala Pengukuran Liker	30
4. Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	32
5. Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Motivasi	32
6. Tabel III. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	33
7. Tabel III. 7 Output Realibilitas Instrument.....	34
8. Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Responden	40
9. Tabel IV. 2 Usia Responden	41
10. Tabel IV. 3 Jenis Pendidikan.....	42
11. Tabel IV. 4 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	43
12. Tabel IV. 5 Skor Angket Variabel Motivasi	47
13. Tabel IV. 6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja	50
14. Tabel IV. 8 Multikolonieritas	54
15. Tabel IV. 9 Uji Regresi Linear Berganda	56
16. Tabel IV. 10 Uji T	57
17. Tabel IV. 11 Uji F	59
18. Tabel IV. 12 Uji R.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan..	24
Gambar II. 2 Hubungan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	25
Gambar II. 3 Kerangka Konseptual	26
Gambar IV. 1 Histogram Untuk Menguji Normalitas	53
Gambar IV. 2 Regresi Normalitas	53
Gambar IV. 3 Residual Statistics Disiplin Kerja	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut. sebagaimana menurut Astuti & Prayogi (2018) dalam penelitiannya menyebutkan peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan

sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin baik. Sebagaimana menurut Latainer dalam Sutrisno (2009, hal 87) yang mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Selanjutnya sebagaimana yang disampaikan oleh Tanjung (2015) yaitu disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Namun pada praktiknya, disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan, tidak memakai seragam yang sudah ditentukan, absensi atau tidak hadirnya karyawan.

Dalam bentuk pelanggaran disiplin, hal tersebut disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan karena tidak mampu mengontrol diri agar tetap menaati peraturan.

Disiplin kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor tersebut menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal 89) terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian terhadap karyawan dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan. Namun dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Sebagaimana menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal 213) yang mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara

pribadi tidak disenanginya. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi pimpinan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan. Tantangan itu terbukti berlaku pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah yang dinilai pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tertib dan menyalahi aturan. Sikap pimpinan tersebut mendorong peningkatan ketidak disiplin karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Selanjutnya yang tidak kalah penting adalah pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, dianggap mampu meningkatkan disiplin karyawan. Namun jika perusahaan hanya memberikan kompensasi tanpa memberikan perhatian khusus untuk karyawannya, maka hubungan antara karyawan dengan atasan hanya sebatas pekerjaan yang sedang berlangsung. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan demi memperbaiki pola pikir juga menunjang pengembangan karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagaimana menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal 112) yang menyatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Namun jika dinilai dari motivasi yang diberikan kepada karyawan UPT. Dinas Pendapatan Daerah juga dinilai kurang sehingga karyawan masih bermalas-

malasan dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada perusahaan.

Kesimpulan dari hasil Observasi dengan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.

1. Pimpinan tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan menyalahi aturan perusahaan.
2. Kurangnya motivasi yang dilihat dari minimnya semangat, dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai kepada atasan, sehingga karyawan tidak menunjukkan disiplin, dedikasi dan loyalitas kerja yang baik terhadap perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah-masalah yang diteliti hanya pada variabel kepemimpinan, motivasi, sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- a) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara?
- b) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara?
- c) Apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kedisiplinan kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Dearah Medan Utara.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun instansi pemerintahan ini khususnya terkait dengan masalah pimpinan dan motivasi kerja guna menentukan kebijaksanaan perusahaan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016, hal. 214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2014, hal. 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 86), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan didalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan disiplin adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur pada instansi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Fenny (2014, hal. 13), mengatakan ada dua bentuk disiplin yaitu :

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif

Penjelasan dari dua bentuk disiplin diatas adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu para karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018, hal. 356), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Frekuensi kehadiran

Adalah salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (Hamali, 2016, hal. 219), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dinuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mailiana (2016), untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari :

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan Kantor dengan baik.

Sedangkan Menurut Agustini (2011, hal. 73), indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edison (2018, hal. 91), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Thoha (2013, hal. 49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Menurut Nawawi (2103, hal. 153), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau

dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak ataupun norma perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014, hal 80), jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan Karismatis
- 2) Gaya Kepemimpinan Paternalistis
- 3) Gaya Kepemimpinan Militeristis
- 4) Gaya Kepemimpinan Otokratis
- 5) Gaya Kepemimpinan Lassier Faire
- 6) Gaya Kepemimpinan Populistis
- 7) Gaya Kepemimpinan Administratif
- 8) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun penjelasan dari gaya-gaya kepemimpinan diatas adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis adalah gaya kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- a) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Dia bersikap terlalu melindungi.
- c) Dia jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahannya untuk berinisiatif.
- e) Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f) Dia selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3) Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis adalah gaya kepemimpinan yang sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, gaya ini mirip sekali dengan gaya kepemimpinan otoriter.

4) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan laissez faire adalah gaya kepemimpinan dimana sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri.

6) Gaya Kepemimpinan Populistik

Gaya kepemimpinan populistis adalah gaya kepemimpinan yang berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan nasionalisme.

7) Gaya Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan administratif adalah gaya kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013, hal. 287), mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas – aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin – pemimpin yang mampu mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009, hal 224), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
- 2) Derajat susunan tugas.
- 3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Greenleaf dalam Wijono (2018, hal.108-110), menyatakan bahwa ada 10 indikator dalam gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Mendengarkan
- 2) Empati
- 3) Memulihkan hubungan yang retak
- 4) Kepedulian
- 5) Kepercayaan
- 6) Pengertian
- 7) Melihat ke depan
- 8) Memegang suatu kebenaran bagi yang lain
- 9) Komitmen terhadap pertumbuhan setiap orang
- 10) Membangun komunitas

Penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut :

1) Mendengarkan

Maksudnya ialah seorang pemimpin harus mempunyai komitmen yang dalam untuk mendengarkan para pengikutnya. Mendengarkan meliputi

memahami apa yang ada didalam diri, keyakinan dan pikiran para pengikutnya.

2) Empati

Maksudnya ialah kemampuan pemimpin untuk dapat menerima dan memahami para pengikutnya tentang apa yang dirasakan dan dipikirkan secara mendalam.

3) Memulihkan hubungan yang retak

Maksudnya ialah keterampilan pemimpin untuk memulihkan hubungan yang retak diantara dirinya dengan pengikutnya merupakan sumber daya yang memiliki kekuatan yang sangat luar biasa bagi seorang pemimpin untuk melakukan perubahan atau pengintegrasian.

4) Kepedulian

Seorang pemimpin harus mempunyai rasa kepedulian terhadap pengikutnya. Kepedulian ini dapat membantu pemimpin untuk memahami persoalan-persoalan etika dan nilai-nilai kehidupan para pengikutnya.

5) Kepercayaan

Maksudnya adalah menanamkan persuasi atau kepercayaan kepada para pengikutnya daripada menggunakan otoritas jabatannya sebagai majelis dalam mengambil keputusan didalam organisasi.

6) Pengertian

Maksudnya adalah pemimpin harus mampu melihat masalah yang dialami oleh para pengikutnya didalam organisasi melalui pandangan dan pengertiannya bahwa pemimpin harus dapat berpikir realistis dari

hari ke hari dalam menghadapi dan memberi alternatif solusi terhadap masalah yang muncul diantara pengikutnya.

7) Melihat ke depan

Maksudnya adalah pemimpin yang melayani para pengikutnya diharapkan mampu untuk melihat ke depan.

8) Memegang suatu kebenaran bagi yang lain

Kepemimpinan ini lebih menekankan keterbukaan dan kepercayaan kepada para pengikutnya daripada melakukan pengawasan terhadap mereka.

9) Komitmen terhadap pertumbuhan setiap orang

Maksudnya adalah pemimpin mempunyai tanggung jawab terhadap pertumbuhan setiap pengikutnya dengan cara memberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi, profesional dan spritual.

10) Membangun komunitas

Membangun komunitas secara khusus sebagai bentuk pertanggungjawaban hidup tanpa batas terhadap diri sendiri dan para pengikutnya.

Sedangkan menurut Kartono (2014, hal. 229), indikator gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.
- 2) Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen.
- 3) Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih manusiawi sifatnya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Mathis & Jackson dalam Bangun (2012, hal 312) menyebutkan motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Kemudian menurut Siagian dalam Sutrisno (20019, hal 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Bangun (2012, hal 313) menyebutkan bahwa manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Selanjutnya menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2009, hal 111) menyatakan motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Selanjutnya menurut Jones dalam Sutrisno (20019, hal 110) yang menyatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Hal tersebut sebagaimana yang disimpulkan oleh beberapa para ahli berikut. Menurut Herzberg dalam Yusuf (2015, hal 270) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan motivasi karyawan terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi Jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggungjawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis penyebab motivasi terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas Supervisi
- 5) Hubungan Antarpribadi
- 6) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.

Selanjutnya menurut Clelland dalam Yusuf (2015, hal 271) menyatakan bahwa seseorang termotivasi dapat dipengaruhi atau terdorong karena situasi dan peluang yang ada.

Kemudian menurut Yusuf (2015, hal 264) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diberi kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi pada setiap individu berbeda, tergantung dari sudut pandang mana dan dalam kondisi seperti apa.

d. Indikator Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai penilaian.

Sebagaimana menurut Yusuf (2015, hal 264) menyebutkan yang tergolong indikator motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*ability*).

Selanjutnya menurut Maslow dalam Yusuf (2015, hal 265) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu *content* dan *process*. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Employee Needs*. Seseorang pekerjaan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi.
- 2) *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja.
- 3) *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari *rewards* organisasi, hubungan antara prestasi kerja dengan *rewards* dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Kemudian Maslow dalam Yusuf (2015, hal 266) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keamanan.
- 3) Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan harga diri.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

B. Kerangka Konseptual

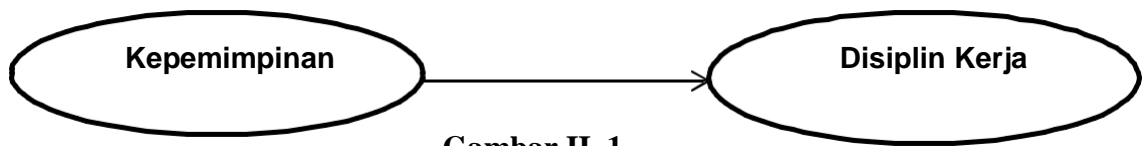
Kerangka konseptual pada penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antar konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana kepemimpinan adalah orang yang memiliki hak atau kewenangan untuk memberi tugas dan perintah, serta memberikan ide dan gagasan kepada karyawan atau bawahan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi (pembaruan) yang dapat mendorong dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Hasibuan dalam Jeli Nata Liyas (2017) mengatakan setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ida Aju Brahmasari (2017) bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawa pada Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya”.

Dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma peneltian berikut :



Gambar II. 1.
Hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Mary dalam Rukhayati (2018) Mengatakan bahwa motivasi adalah kedesiaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Adapun pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila pimpinan sudah memberikan dan menerapkan motivasi yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan, maka karyawan pun akan berpengaruh terhadap disiplin. Sehingga seorang pemimpin juga mendapatkan apa yang diinginkannya dan organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mirza Selvia (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Inti General Yaja Steel Semarang. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut :



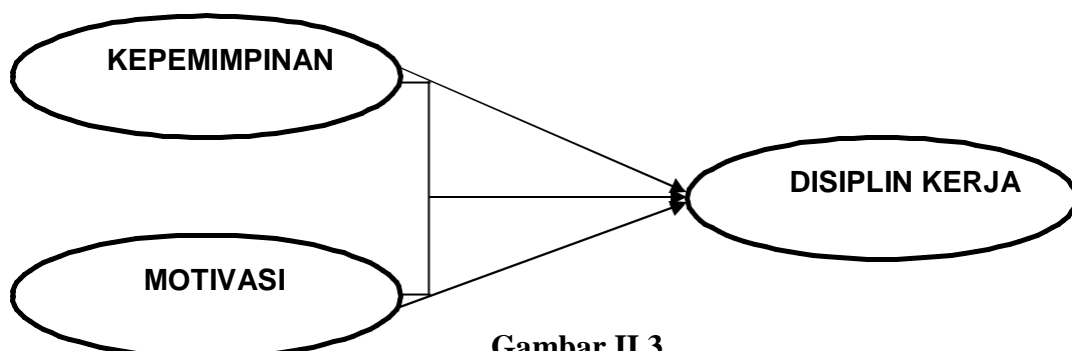
Gambar II. 2
Hubungan antara Motivasi Terhadap disiplin kerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hal ini di perkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan Muhammad Fauzan (2017) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pemantangsiantar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawn, secara skematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal 13) pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan *asosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal. 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab
2	Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendengarkan 2. Empati 3. Kepedulian 4. Kepercayaan 5. Pengertian 6. Komitmen
3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah keadaankejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan keamanan. 3. Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih. 4. Kebutuhan-kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli 2019 s/d Oktober 2019.

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■										
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■									
5	Seminar Proposal							■									
6	Pengumpulan data								■								
7	Penulisan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	
8	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara sebanyak 58 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2017, Hal.81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Questioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-3
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 94)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika *instrument valid*/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung

< nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)

b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung

> nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari

angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas

dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya

sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel sebagaimana

berikut dibawah ini:

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,807	0,3357	Valid
2	0,889	0,3357	Valid
3	0,517	0,3357	Valid
4	0,813	0,3357	Valid
5	0,913	0,3357	Valid
6	0,894	0,3357	Valid
7	0,867	0,3357	Valid
8	0,885	0,3357	Valid
9	0,901	0,3357	Valid
10	0,908	0,3357	Valid
11	0,564	0,3357	Valid
12	0,829	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X₁ dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,359	0,3357	Valid
2	0,590	0,3357	Valid
3	0,556	0,3357	Valid
4	0,551	0,3357	Valid
5	0,464	0,3357	Valid
6	0,346	0,3357	Valid
7	0,545	0,3357	Valid
8	0,436	0,3357	Valid
9	0,603	0,3357	Valid
10	0,612	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X₂ dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,467	0,3357	Valid
2	0,456	0,3357	Valid
3	0,540	0,3357	Valid
4	0,397	0,3357	Valid
5	0,465	0,3357	Valid
6	0,398	0,3357	Valid
7	0,468	0,3357	Valid
8	0,555	0,3357	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r tabel dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=58-2= 56$, maka r tabel sebesar 0,3357. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1 , X_2 dan Y dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)} \right] \left[\frac{\sum x_i^2}{1} \right]$$

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

\sum^2 = Jumlah Varians butir

1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-7
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	0,955	0,3357	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,675	0,3357	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,491	0,3357	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r_{tabel} dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017, hal. 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013, hal 84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014, hal 148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana :

t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung t > t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.
- 2) H_1 : Ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [Sig \leq 0,05]
- 2) Terima H0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [Sig $>$ 0,05]

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 yang merupakan kepemimpinan, 10 pernyataan untuk variabel X_2 yang merupakan motivasi dan 8 pernyataan yang menjadi variabel Y adalah disiplin kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara sebanyak 58 orang.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 58 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 30 responden dengan persentase 51,7%

responden laki-laki dan 30 responden dengan persentase 51,7% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki meskipun hanya lebih unggul dua responden.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usiadari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.
Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 20 tahun dapat diketahui 31 responden dengan persentase 53,4% dan 25-35 tahun dapat diketahui 22 responden dengan persentase 37,9% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8,6%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia sekitar 20 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	19	32.8	32.8	32.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden sebesar 32,8%, D-3 sebanyak 20 responden dengan perolehan 34,5%, dan S-1 sebanyak 19 responden dengan perolehan 32,8%. Sehingga data di dominasi oleh responden berlatar belakang Pendidikan D-3.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kepemimpinan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.2	25	43.1	12	20.7	11	19	0	0
2	13	22.4	26	44.8	4	6.9	15	25.9	0	0
3	12	20,7	24	41.4	21	36.2	1	1.7	0	0
4	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0
5	12	20.7	24	41.4	13	22.4	9	15.5	0	0
6	10	17.2	28	48.3	11	19	9	15.5	0	0
7	7	12.1	32	55.2	17	29.3	2	3.4	0	0
8	10	17.2	27	46.6	12	20.7	9	15.5	0	0
9	13	22.4	25	43.1	12	20.7	8	13.8	0	0
10	13	22.4	24	41.4	6	10.3	15	25.9	0	0
11	11	19	27	46.6	20	34.5	0	0	0	0
12	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₁ (Gaya Kepemimpinan) di

atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Atasan selalu mendengarkan masukan dari bawahannya, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju. Hal tersebut berarti pegawai merasa sikap atau perilaku atasan cukup baik dalam mendengar suara bawahannya.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Saya selalu mendengarkan perintah dari atasan, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti mengikuti arahan dari atasan.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Atasan memiliki empati kepada bawahannya, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,7%) menyatakan. Hal tersebut berarti pegawai merasa atasan memiliki rasa empati yang baik kepada bawahan.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Empati atasan kepada bawahan membuat bawahannya semangat untuk bekerja, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (31,7%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya empati dari atasan memberikan energi positif kepada karyawan.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Atasan bertanggung jawab memulihkan perselisihan antara sesama bawahannya, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan yang bertanggungjawab terhadap perselisihan bawahan dinilai membantu karyawan.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang Sesama karyawan harus menghargai satu sama lain, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju

dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut berarti pegawai menyetujui bahwa sesama pegawai harus saling menghargai.

7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Atasan selalu percaya kepada bawahannya, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 17 orang (29,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan memiliki kepercayaan yang baik kepada bawahan.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Kepedulian atasan kepada bawahan membuat karyawan senang untuk bekerja, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang atas perhatian yang diberikan atasan.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 tentang Atasan memiliki rasa kepercayaan kepada bawahannya, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rasa percaya atasan kepada bawahan membuat karyawan merasa nyaman.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10 tentang Kepercayaan atasan kepada bawahan membuat bawahan bekerja dengan sungguh-sungguh, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%)

menyatakan setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan atasan kepada bawahan membuat karyawan merasa perlu bekerja lebih baik lagi.

11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11 tentang Atasan memiliki rasa pengertian kepada bawahannya, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti pegawai menyetujui tentang atasan yang memiliki sikap tenggang rasa kepada bawahannya.

12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12 tentang Pengertian atasan kepada bawahannya membuat bawahan bekerja lebih baik lagi, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Variabel Motivasi

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₂ (Motivasi)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	19	23	39.7	14	24.1	10	17.2	0	0
2	15	25.9	32	55.2	3	5.2	8	13.8	0	0
3	17	29.3	24	41.4	12	20.7	5	8.6	0	0
4	11	19	25	43.1	16	27.6	6	10.3	0	0
5	15	25.9	28	48.3	13	22.4	2	3.4	0	0
6	9	15.5	41	70.7	3	5.2	5	8.6	0	0
7	9	15.5	33	56.9	15	25.9	1	1.7	0	0
8	11	19	26	44.8	13	22.4	8	13.8	0	0
9	17	29.3	30	51.7	5	8.6	6	10.3	0	0
10	20	34.5	23	39.7	10	17.2	5	8.6	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Motivasi) di atas dapat

diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 tentang Perusahaan memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap karyawan, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 14 orang (24,1%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada perusahaan, diketahui bahwa 15 orang (25,9%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 tentang Perusahaan menerapkan standart SOP K3 yang baik kepada karyawan, diketahui bahwa 17

orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 tentang Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada karyawan, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 16 orang (27,6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 tentang Perusahaan memberikan perhatian kepada pengembangan karyawan, diketahui bahwa 15 orang (25,9%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 tentang Perusahaan mendengarkan keluhan dan saran karyawan, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (70,7%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 tentang Perusahaan memberikan *reward* yang menarik kepada karyawan berprestasi, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (56,9%) menyatakan setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan kurang setuju, 1 orang

(1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun keatas, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 9 tentang Perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengekspresikan keinginannya, diketahui bahwa 17 orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (51,7%) menyatakan setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 10 tentang Perusahaan tidak membatasi karyawan yang ingin memberikan saran, masukan atau metode yang sesuai dengan tanggungjawabnya, diketahui bahwa 20 orang (34,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

c. Variabel Disiplin Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan disiplin kerja yang

merupakan variabel terikat dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Y (Disiplin Kerja)

Item Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27.6	29	50	7	12.1	6	10.3	0	0
2	19	32.8	31	53.4	7	12.1	1	1.7	0	0
3	19	32.8	29	32.8	28	31.10	2	3.4	0	0
4	24	41.4	26	44.8	7	12.1	1	1.7	0	0
5	21	36.2	26	44.8	10	17.2	1	1.7	0	0
6	13	22.4	38	65.5	7	12.1	0	0	0	0
7	18	31	33	56.9	7	12.1	0	0	0	0
8	20	34.5	27	46.6	9	15.5	2	3.4	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Disiplin Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 tentang Saya selalu berusaha untuk datang bekerja tepat waktu, diketahui bahwa 16 orang (27.6%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (50%) menyatakan setuju, 7 orang (12.1%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja selalu berusaha tepat waktu.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 tentang Saya adalah karyawan yang sadar akan tingkat kehadiran karyawan, diketahui bahwa 19 orang (32,8%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (53,4%) menyatakan setuju, 7 orang (12,1%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak

setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui bahwa pegawai sadar akan tingkat kehadirannya.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 tentang Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan, diketahui bahwa 19 orang (32,8%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 18 orang (31%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 tentang Saya tidak pernah berselisih dengan atasan saya, diketahui bahwa 24 orang (41,4%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 7 orang (12,1%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini membenarkan pernyataan pada item sebelumnya, bahwa pegawai tidak selalu menaati atasan.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 tentang Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, diketahui bahwa 21 orang (36,2%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memahami pekerjaan yang mereka kerjakan.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (50,6%) menyatakan setuju, 7 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menjawab tidak setuju

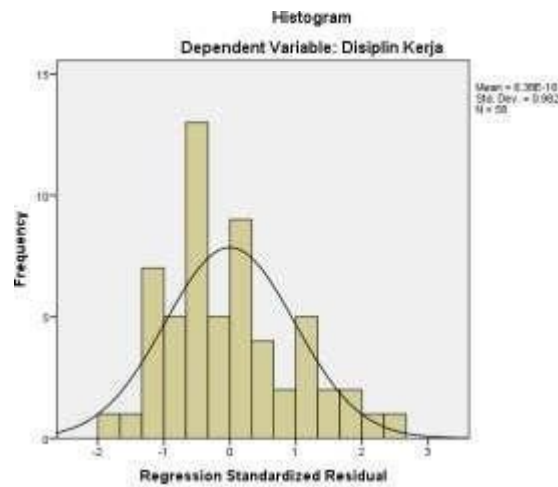
maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja yang diberikan.

7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 tentang Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, diketahui bahwa 18 orang (31%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (56,9%) menyatakan setuju, 7 orang (12,1%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan kerja yang saya lakukan, diketahui bahwa 20 orang (34,5%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak menyalahkan pegawai lain atas pekerjaannya yang dilakukan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.

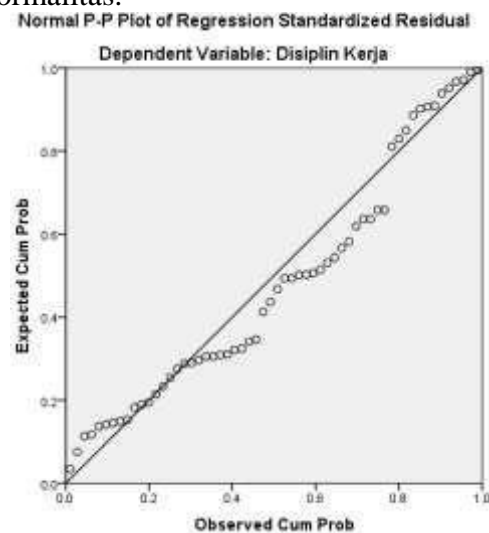


Gambar IV-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-2

Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel IV-8
Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.984	1.016
Motivasi	.984	1.016

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

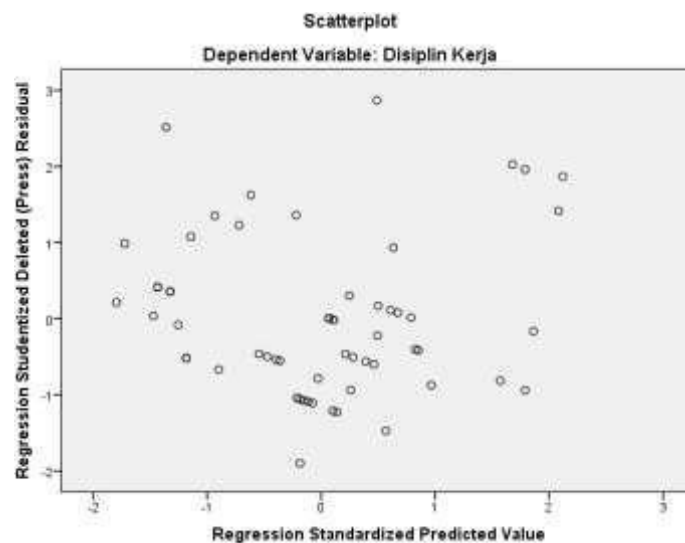
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai VIF yang sama yaitu sebesar 1.016 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,984, artinya kedua variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3.
Residuals Statistics Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	24.590	3.226	
Kepemimpinan	.145	.038	.458
Motivasi	.050	.077	.077

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 24.590 + 0,145 X_1 + 0,050 X_2$$

Dari persamaan di atas berarti disiplin kerja akan meningkat jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga ditingkatkan kualitasnya. Serta koefisien regresi kepemimpinan (0,145) lebih besar dari pada koefisien regresi untuk motivasi (0,050).

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-10
Hasil uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.590	3.226		7.622	.000
	Kepemimpinan	.145	.038	.458	3.827	.000
	Motivasi	.050	.077	.077	.646	.521

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $58-4-1=53$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 3.827$$

$$t_{hitung} X2 = 0.646$$

$$t_{tabel} = 2,00575$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3.827 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 0.646 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti masih banyaknya karyawan yang belum memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sehingga hal tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel kepemimpinan dan motivasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 58 - 3 = 55$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,16.

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.719	2	51.859	7.975	.001 ^b
	Residual	357.660	55	6.503		
	Total	461.379	57			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.975 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja). Hal tersebut berarti disiplin kerja dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan juga ditingkatkan kualitasnya.

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (variabel kepemimpinan dan motivasi) menjelaskan variabel dependen (disiplin kerja) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-12
Hasil Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.197	2.55008

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,225$ dan R^2 (R square) = 0,197. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,7%, sedangkan sisanya (80,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable, dimana kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 3.827 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana kepemimpinan adalah orang yang memiliki hak atau kewenangan untuk memberi tugas dan perintah, serta memberikan ide dan gagasan kepada karyawan atau

bawahan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi (pembaruan) yang dapat mendorong dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Hasibuan dalam Jeli Nata Liyas (2017) mengatakan setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Sebagaimana menurut Menurut Edison (2018, hal. 91), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Thoah (2013, hal. 49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Kemudian diperkuat sebagaimana menurut Uha (2013, hal. 153), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Aju Brahmasari (2017) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja, diperoleh hasil yaitu variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} $0.646 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti masih banyaknya karyawan yang

belum memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sehingga hal tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan.

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Robbins dan Mary dalam Rukhayati (2018) Mengatakan bahwa motivasi adalah kedesiaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Adapun pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dimana motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila pimpinan sudah memberikan dan menerapkan motivasi yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan, maka karyawan pun akan berpengaruh terhadap disiplin. Sehingga seorang pemimpin juga mendapatkan apa yang diinginkannya dan organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuannya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu oleh Mirza Selvia (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Inti General Yaja Steel Semarang.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.975 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan h_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap variabel Y (disiplin kerja). Hal tersebut berarti disiplin kerja dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan juga ditingkatkan kualitasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini di perkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan Muhammad Fauzan (2017) bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pemantangsiantar. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai. Dengan demikian jika kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan. Hal tersebut berarti bagaimana cara atasan memimpin akan menentukan bagaimana perilaku karyawan termasuk disiplin kerja dari karyawan tersebut.
2. Kemudian pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, diperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti masih banyaknya karyawan yang belum memiliki motivasi yang baik untuk bekerja sehingga hal tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja). Hal tersebut berarti disiplin kerja dapat ditingkatkan ketika gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan juga ditingkatkan kualitasnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan sudah dinilai baik oleh karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara. Namun meskipun begitu, atasan harus tetap menjaga kepercayaan karyawan agar karyawan tetap bekerja sebagaimana seharusnya demi tujuan yang telah ditetapkan.
2. Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, masih kurangnya motivasi karyawan pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara sehingga mendorong karyawan untuk kurang disiplin ketika bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pemahaman yang cukup serta strategi yang baik agar karyawan tetap bekerja sesuai ritme perusahaan.
3. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diterapkan kepada seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan disiplin kerja akan meningkat ketika kepemimpinan dan motivasi ditingkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Prayogi, I. (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)*, 1(1), 490–502.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: ALFABETA.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt . Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 18(1), 34–40.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPEE UGM.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2014). *Pimpinan Dan Kepemimpinan* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kumarawati, R., Suparta, G., Yasa, S., & Warmadewa, U. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar*. 4(2), 63–75.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 122–129.
- Mailiana. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan pasar kota bajarmasin*. 10(1).
- Nazar, A. F., Kerja, D., Posmetro, S., & Duri, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 7(02), 237–244.

- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di kelurahan sukakarya kecamatan tarogong kidul kabupaten garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.
- Prayogi, A. M., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 1(1), 216–222.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Sarianti, R., Firman, & Roseani, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Pt. Semen Padang (KKSP). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(2), 85–95.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun*. 9, 44–53.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke; Jeffry, ed.). Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(9), 111–122.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Cetakan ke; Y. Rendy, ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yusuf, B., & Arif, M. N. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zahari, M. (2015). *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.6 No.1, Mei 2015. 6(1), 47–57.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

- Nama : NOVA DELA SINAMBELA
- Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 19 November 1996
- Usia : 22 Tahun 8 Bulan
- Agama : Islam
- Alamat : Jln. Setia Jadi No. 7 Medan
- No.HP : 085275483037
- Pendidikan Terakhir : SMA

PENDIDIKAN

- SD Negri Medan 2 Perjuangan
- SMP Pahlawan Nasional
- SMA Budisatrya Medan

PENGALAMAN BEKERJA

- SPG Event Produk E-TOLL Card Mandiri
- SPG Matahari Departemen Store
- SPG Event Produk Kecantikan
- Sebagai Administrasi Distributor Kain
- Sebagai Kasir di Restoran Korean Food
- Sebagai Pengawas dapur Cafee
- Sebagai Petugas Administrasi SAMSAT BPKB

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya. Atas perhatian Bapak/Ibu Pimpinan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Nova Dela Sinambela