

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI
REGIONAL I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Program Studi Manajemen



Oleh :

FENNY SANIKA
NPM : 1505160169

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

MEDAN

2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : FENNY SANIKA
 N P M : 1505160169
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

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

TIM PENGLIJI

Penguji I

Penguji II



HANIFAH JASIN, S.E., M.Si



ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Pembimbing

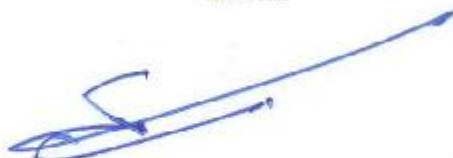


MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : FENNY SANIKA
N.P.M : 1505160169
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Nama : FENNY SANIKA
NPM : 1505160169
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12-03-19	- Perbaiki penulisan yg salah - Lengkapi daftar Pustaka - Perbaiki Identifikasi masalah - Perbaiki Bab 3.	} fahmi	
20-03-19	- Lengkapi Tabel t-test dan F test. - Perbaiki pembahasan dan bab 3 yang salah - Perbaiki Abstrak	} fahmi	
27-03-19	ACC Layut ke Daftar Meja Hijau	fahmi	

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Fenny Sanika
NPM : 105160109
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 4 Feb2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

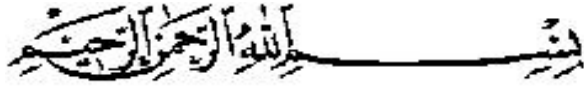
FENNY SANIKA, NPM,1505160169, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, Skripsi, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20.00.

Hasil regresi linear berganda yaitu diperoleh nilai $Y = 4,412 + 0,608 X_1 + 0,262 X_2$ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan yaitu $9,844 > t$ tabel 1,988 serta variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung 6,141 $> t$ tabel 1.988. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat f hitung adalah 114,759 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan f tabel adalah 3,11 dengan signifikan 0,05.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabrokatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu 'alaihi wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Divre I SU** “ yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis tidak dapat menyelesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih kepada pihak-pihak yang ikut berperan dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Kedua orang tua saya, Abdul Salim dan Ika Zunita yang telah memberikan segala kasih sayang kepada Penulis, berupa besarnya

perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis, sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Drs. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si.,selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Fahmi S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahaan.
7. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam kelancaran segala urusan administrasi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan Laporan Praktek Kerja Lapangan ini.
9. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungan khususnya teman sekelas penulis di kelas C Manajemen Pagi, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihaak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian proposal ini. Penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi penulis sendiri dan Allah Subhanahu wa Ta'ala senantiasa meridhai segala urusan penulis. Aamiin.

Medan, 2019

FENNY SANIKA
NPM.1505160169

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
c. Tujuan Penilaian Kinerja	8
d. Indikator-indikator Kinerja	9
2. Kepemimpinan.....	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	12
c. Tipe Kepemimpinan	14
d. Indikator Kepemimpinan	16
3. Disiplin Kerja	17

a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
c. Manfaat Disiplin Kerja	20
d. Indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1: Indikator Kinerja karyawan	25
Tabel.III 2 : Indikator Kepemimpinan.....	25
Tabel III.3 : Indikator Disiplin Kerja.....	26
Tabel III.4 : Pelaksana Penelitian	26
Tabel III.5 : Skala Likert.....	28
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Usia	36
Tabel IV.4 : Karakteristik Reponden Pendidikan.....	37
Tabel IV.5 : Skor Angket Variabel X1(Kepemimpinan).....	37
Tabel IV.6 : Skor Angket Variabel X2(Disiplin Kerja).....	39
Tabel IV.7 : Skor Angket Variabel Y (Kinerja)	41
Tabel IV.8 : Hasil Uji Linear Berganda.....	43
Tabel IV.9 : Uji Multikolnearitas.....	46
Tabel IV.10 : Uji t.....	49
Tabel IV.11 : Uji F.....	50
Tabel IV.12 : Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.....	22
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	23
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	32
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	33
Gambar IV.1 Grafik Histogram	45
Gambar IV.2 Uji Scatter Plot.....	45
Gambar IV.3. Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi, kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas dan dapat diandalkan atau hal hal lain yang diinginkan organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi kepada kinerja kelompok yang selanjutnya melakukan kontribusi pada kinerja organisasi (Suprihati 2014)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan dan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya (Isvandiari, 2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin dan sebagainya. Faktor kepemimpinan yang berkaitan dengan dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan (Hendrico, 2014) Kepemimpinan adalah suatu

proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno 2010, hal 213) . Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Wiratama dan Sintaasih, 2013).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Lusigita,2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku para karyawan tersebut secara sukarela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja (Meilani dan Ibrahim, 2015)

Berdasarkan Survey awal pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE 1 SU terdapat kurang optimalnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh sebagian karyawan yang tidak melakukan tugasnya sesuai

dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Kurang disiplinnya karyawan dilihat dari keterlambatan karyawan datang ke kantor di pagi hari maupun jam selesai istirahat. Berkaitan dengan kepemimpinan adalah kurang tegasnya pemimpin menegur karyawan yang tidak menyelesaikan tugas atau karyawan yang terlambat datang ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesiaa (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara**” .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. KAI (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah sebagai berikut : .

1. Kurang optimalnya kinerja karyawan dilihat dari kurang efektifnya loket pemesanan tiket yang buka dihari biasa, sehingga menyebabkan antrian panjang.
2. Kurang tegasnya pemimpin menegur karyawan yang tidak menyelesaikan tugas atau karyawan yang terlambat datang ke kantor.
3. Kurang disiplinnya karyawan pada ketepatan waktu sehingga terjadi ketidak efektifan keberangkatan untuk kereta api .

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini di dasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Devisi Regional I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera I Utara ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI (Persero) Devisi Regional I Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Devisi Regional I Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Devisi Regional I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis yaitu sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat di bangku kuliah dan fakta di lapangan. Manfaat praktis yaitu dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu yang mengetahui tingkat pencapaian hasil individu yang di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi. Menurut Noor (2013, hal 271) menyatakan “ kinerja adalah catatan mengenai akibat akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2009, hal 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Menurut Wibowo (2007, hal 4) “kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.”

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

Menurut pengertian pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja yang diukur berdasarkan tugas tugas yang di bebarkannya. Hasil kerja yang dicapai karyawan haruslah dapat memberikan manfaat yang penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Noor (2013, hal 281) Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuan, seperti :

- a) Pengetahuan
- b) Pekerjaan
- c) Keahlian
- d) Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal 68) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari sehari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Wibowo (2007, hal 100) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) *Perfesional Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *System factors*, di tunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain .
- 7) Norma norma yaitu standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banya pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pembuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bsgia organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya (Rudianto 2011, hal 311) . Menurut Darmadi (2018, hal 226 – 227) Tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan saran manajemen dan pegawai.
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- 3) Mendistribusi reward dari organisasi yang dapat berupa penambahan gaji dan promosi yang adil
- 4) Menhadakan penelitian manajemen personalia.

Menurut Riniwati (2016, hal 171) pentingnya tujuan dari suatu penilaian kinerja didasarkan pada studi kasus yang terjadi dan dilakukan belakangan ini telah mendapatkan bahwa ada dua puluh macam tujuan kinerja yang tidak sama. Dan telah dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu:

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan perubahan dalam diri seseorang dengan berjaannya waktu.
- 4) Pemeliharaan sistem
- 3) Dokumentasi keputusan keputusan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Rudianto (2011, hal 311) tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang di inginkan

d. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal 108) banyak terdapat indikator kinerja atau disebut performance indicator adalah mendefenisikan bahwa

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang di pergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.

- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi kinerja atau kondisinsautu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Saraswati (2017, hal 91) indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja

Pengukuran kualitas kerja dilakukan dengan melihat seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja seorang karyawan bisa di ukur dari seberapa lama ia bekerja dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja juga bisa dilihat dari kecepatan kerja karyawan tersebut.

- 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas diukur dari seberapa baik seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan tepat.

4) Tanggunga jawab

Tanggunga jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya diukur dari kesadaran karyawan tersebut akan tanggunga jawab untuk melaksanakan tugas tugasnya.

Menurut Nofriansyah (2018, hal. 20-21) indikator kinerja :

1) Produktivitas.

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output

2) Kualitas Layanan

Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk kinerja organisasi publik.

3) Responsivitas

Adalah kemampuan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat meynyusun agenda dan prioritas dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) Responsibilitas.

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip prinsip administrasi yang benar atau sesuai kebijakan organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009, hal 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Bangun (2012, hal 337) Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Menurut Moehariono (2013, hal 382) Kepemimpinan adalah proses oleh seorang seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Noor (2013, hal 183) faktor faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan .

- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknika;
- 5) Perubahan dalam organisasi.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Menurut Kristiawan dkk (2017, hal 117 – 118) perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh beberapa faktor

1. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri , misalnya :
 - a) Pengertiannya tentang kepemimpinan.
 - b) Nilai atau hal yang dikerjar dalam kepemimpinan
 - c) Cara orang menduduki pangkat kepemimpinan
 - d) Pengalaman dalam kepemimpinan.
2. Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan keputusan yang ditetapkan dan dilaksanakan.
3. Fungsi partisipasi, dalam fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang orang yang dipimpinnya. Partisipasi bukan berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau tidak mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat keputusan baik melalui persetujuan maupun tidak dari atasan.
5. Fungsi pengendalian, fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, dan koordinasi.

c. Tipe Kepemimpinan

Menurut Suprihanto (2014, hal 74) tipe tipe kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Seorang pemimpin yang mempunyai tipe otoriter ini selalu menganggap bahwa kekuasaan yang sah adalah miliknya sehingga ia menganggap bahwa hak untuk memerintah dan/atau menindak orang lain ada ditangannya.

2. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini ditandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta pemanduan berbagai pendapat atau pikiran untuk menentukan cara cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternalistic Leadership*)

Sesuai dengan sebutannya, dalam tipe kepemimpinan ini terdapat pengaruh kebapakan antara seorang pemimpin dengan kelompok yang dipimpinnya.

4. Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership*)

Tipe ini menitik beratkan bahwa faktor yang paling utama untuk menentukan gaya kepemimpinan adalah situasinya sehingga setiap pihak, baik pemimpin maupun yang dipimpinnya atau (bawahan), selalu mengikuti situasi yang ada pada waktu itu.

Menurut Maidin (2017, hal 46) enam tipe kepemimpinan :

- 1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
- 2) Kepemimpinan non Pribadi (*Non Personal Leadership*)
- 3) Kepemimpinan otoriter (*Authoritarian leadership*)
- 4) Kepemimpinan Demokratis (*Demorcatic Leadrship*)
- 5) Kepemimpinan Paternalistis (*Paternalistic Leadership*)
- 6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Sedangkan dibuku Duha (2018, hal 108) meskipun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya:

1. Tipe yang otokratik, pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois.
2. Tipe yang paternalistik, pemimpin yang teladan atau panutan.
3. Tipe yang kharismatik, pemimpin yang berwibawa dan memiliki daya pikat tersendiri.
4. Tipe yang laissez faire, pemimpin yang berperan pasif dan membiarkan kegiatan berjalan dengan apa adanya.
5. Tipe yang demokratik, pemimpin yang mendengarkan pendapat, saran, dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Mukhtar dkk (2016, hal 2) indikator kepemimpinan :

- 1) Penerimaan
- 2) Rasa percaya
- 3) Dukungan kerja
- 4) Standar kerja
- 5) Kewenangan atasan.

Menurut Dinata (2010, hal 6-8) indikator kepemimpinan yaitu

1. bersikap adil, dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai organisasi.
2. Memberikan sugesti, sugesti biasa disebut saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain.
3. Mendukung tercapainya tujuan, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa secara otomatis, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.
4. Menciptakan rasa aman, setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.
5. Sebagai wakil organisasi, setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan

atau pemimpinnya mempunyai peran dalam segala bidang, lebih lebih kepemimpinan yang menganut prinsip keteladanan atau panutan.

6. Sumber inspirasi, seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.
7. Bersikap menghargai, setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan orang lain.
8. Memahami perasaan bawahan, seorang pemimpin dikatakan berhasil apabila seorang pemimpin mampu dalam memahami perasaan bawahan, karena hal tersebut adalah salah satu kunci terpenting dalam menuju keberhasilan seorang pemimpin.

Menurut Busro (2018, hal 302) indikator kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan
2. Tipe kepemimpinan
3. Dukungan kepemimpinan
4. Perlibatan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin mempunyai banyak makna yang luas dan berbeda beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai pengertian. Pengertian tentang disiplin telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi . Menurut Saifuddin (2012, hal 64) disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mumpuni (2018, hal 26) disiplin adalah karakter yang di tunjukan dengan menghargai waktu, patuh terhadap aturan dan ketentuan, serta konsisten terhadap hal yang dipelajari sehingga dapat menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Singodimedjo dibuku Sutrisno (2009, hal 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dibuku Sutrisno (2009, hal 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Afandi (2016, hal 10) adapun faktor faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

c. Manfaat disiplin kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2016, hal 3) manfaat disiplin adalah

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Menurut Rosramadhana dkk (2018, hal 168) manfaat dari disiplin ialah seseorang dapat mencapai tujuan dalam waktu yang lebih efisien.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Syarifuddin (2018, hal 210) indikator disiplin :

- 1) Datang tepat waktu
- 2) Patuh pada tata tertib atau aturan bersama
- 3) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan
- 4) Mengikuti kaidah berbahasa tulis yang baik dan benar

Menurut Afandi (2016, hal 10) indikator disiplin :

- 1) Ketaatan waktu : masuk kerja tepat waktu; penggunaan waktu secara efektif; tidak pernah mangkir/tidak kerja.
- 2) Tanggung jawab kerja : mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan : target pekerjaan; membuat laporan kerja harian.

Menurut Susanto (2018, hal 126) indikator disiplin:

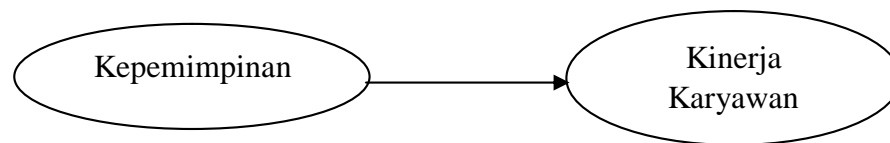
- 1) Peraturan
- 2) Hukuman
- 3) Penghargaan
- 4) Konsistensi

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Juliandi dkk 2014, hal 109).

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi (Isvandiari dan Idris, 2018). Hasil penelitian Arianty (2015), Siagian dan Khair (2018), Lina (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

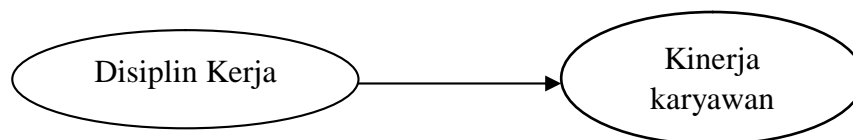


Gambar II.1
Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan .

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada pemimpin, bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya.

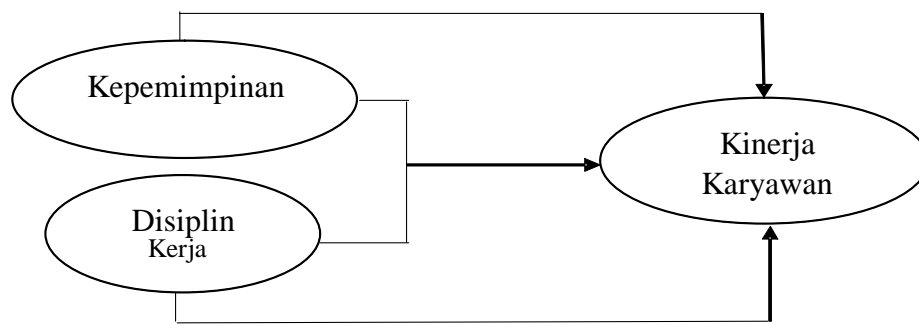
Hasil Penelitian Jufrizen (2018), Arda (2017), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar II.2
Pengaruh Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Dari pengaruh yang telah dijelaskan diatas maka kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Arianty (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Pelindio Cabang Belawan.



Gambar III.3 : Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang mejadi objek dalam penelitian Samidi (2015). Berdasarkan batasan,rumusan dan kerangka konseptual diatas, makan hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016, hal. 215) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengakuan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	Kualitas
	Kuantitas
	Pelaksanaan tugas
	Tanggung jawab

Sumber: Saraswati (2016, hal.91)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Bersikap adil
	Memberikan sugesti
	Mendukung pencapaian tujuan
	Menciptakan rasa aman
	Sebagai wakil organisasi
	Sumber inspirasi
	Bersikap menghargai
	Memahami perasaan bawahan

Sumber: Menurut Dinata (2010, hal 6-8)

3. Disiplin kerja (X2)

disiplin adalah karakter yang di tunjukan dengan menghargai waktu, patuh terhadap aturan dan ketentuan, serta konsisten terhadap hal yang dipelajari sehingga dapat menghasilkan sesuatu.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Dsipilin Kerja (X2)	Datang tepat waktu
	Patuh pada tata tertib dan aturan bersama
	Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan
	Mengikuti kaidah berbahsa tulis yang baik dan benar

Sumber : Syarifuddin (2018, hal 210)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan yang beralamat Jln . HM. Yamin Sh

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal			■																	
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■												
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■	■										
5	Riset										■	■									
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7	Pengolahan Data													■	■	■	■				
8	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam buku Rukajat (2018, hal 39) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri ciri yang telah ditetapkan. Adapun populasi dalam penelitian ini hanya karyawan disetiap unit PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan yang berjumlah sebanyak 87 orang .

2. Sampel

Menurut Arikunto dibuku Rukajat (2018, hal. 39) menyatakan bahwa: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel. Menurut Sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan penntuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 87 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah :

1) Observasi

Yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek peneltian pada PT. KAI (Persero) Divre I SU.

2) Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdsarkan dari dokumen dokumen PT. KAI (Persero) Divre I SU.

3) Wawancara

Yaitu teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden PT. KAI (Pesero) Divre I SU

4) Angket (*Questioner*)

yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Divre 1 Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.5
Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk

mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.

b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametric kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria ini menentukan normal

atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) > α , 0, 05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_{1,2} = koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Disiplin kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

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

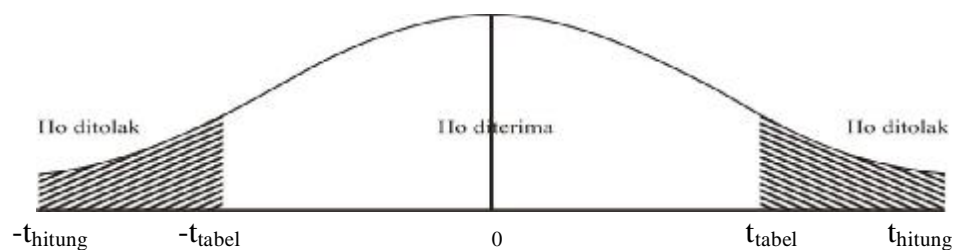
Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r₂ = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T (Parsial)

Bentuk pengujian adalah

- a) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

Keterangan:

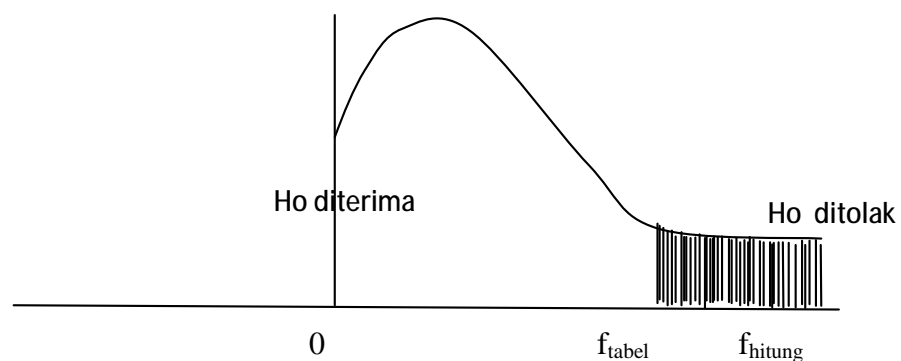
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel indeviden

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y)
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y . Variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Disiplin Kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 87 sampel. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Kepemimpinan, variabel Disiplin Kerja) maupun skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data- data telah di peroleh dari angket akan di sajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 87 orang. Adapun dari ke 87 tersebut identifikasi data nya di sajikan penulis sebagai berikut.

1. Jenis kelamin

Menurut sampel terdiri dari 60 laki-laki dan 27 perempuan. Adapun tabelnya sebagai berikut

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	60	69,0	69,0	69,0
	Perempuan	27	31,0	31,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 87 responden terdapat laki laki 60 orang (69%) dan perempuan 27 (31%).

2. Usia

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	7	8,0	8,0	8,0
	31-40 Tahun	28	32,2	32,2	40,2
	41-50 Tahun	36	41,4	41,4	81,6
	51-60 Tahun	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 87 responden terdapat 7 (8%) orang yang usianya 20-30, 28 (32,2%) yang usianya 31-40, 36 (41,4%), yang usianya 41-50, 16 (18,4%) yang usianya 51-60 tahun.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	3	3,4	3,4	3,4
DIPLOMA	17	19,5	19,5	23,0
Valid S1	60	69,0	69,0	92,0
S2	7	8,0	8,0	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang berpendidikan SMA 3 (3,4%) responden , DIPLOMA 17 (19,5%) responden , S1 60 (69%) responden, S2 7 (8%) responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk variabel X1 (Kepemimpinan)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	44	50,6	41	47,1	2	2,3	0	0	0	0	87	100

Item 2	27	31,0	54	62,1	6	6,9	0	0	0	0	87	100
Item 3	28	32,2	47	54,0	12	13,8	0	0	0	0	87	100
Item 4	21	24,1	52	59,8	14	16,1	0	0	0	0	87	100
Item 5	34	39,1	39	44,8	14	16,1	0	0	0	0	87	100

Item 6	54	62,1	33	37,9	0	0	0	0	0	0	87	100
Item 7	36	41,4	42	48,3	9	10,3	2	2,1	0	0	87	100
Item 8	44	50,6	40	46,0	3	3,4	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pemimpin bersikap adil terhadap bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,1%.
2. Jawaban responden tentang pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,1%
3. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,0%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,8%
5. Jawaban responden tentang pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,8%
6. Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan menghargai pendapat saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,1%.

7. Jawaban responden tentang Pimpinan saya bertindak tanpa memperhatikan kondisi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,3%.

8. Jawaban responden tentang Pimpinan saya bertindak dengan cara mempertimbangkan kepentingan saya secara pribadi, mayoritas responden sangat setuju 50,6%

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin (X₂) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut

Tabel IV.7
Skor Angket untuk variabel X₂ (Disiplin Kerja)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	49	56,3	38	43,7	0	0	0	0	0	0	87	100
Item 2	32	36,8	29	33,3	22	25,3	4	4,6	0	0	87	100
Item 3	48	55,2	37	42,5	2	2,3	0	0	0	0	87	100
Item 4	35	40,2	38	43,7	14	16,1	0	0	0	0	87	100
Item 5	46	52,9	34	39,1	7	8,0	0	0	0	0	87	100
Item 6	31	35,6	34	39,1	22	25,3	0	0	0	0	87	100
Item 7	29	33,3	38	43,7	20	23,0	0	0	0	0	87	100
Item 8	27	31,0	36	41,4	24	27,6	0	0	0	0	87	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

5.

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu datang dan pulang tepat waktu ke kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.

2. Jawaban responden tentang jarak tempat tinggal dan tempat saya bekerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,8%
3. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi atura aturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,9%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi apa yang dikatakan atasan, agar saya mendapat hasil yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,7%
5. Jawaban responden tentang saya mengerjakan semua tugas dengan senang hati, karena itu sudah menjadi tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,9%
6. Jawaban responden tentang ketepatan waktu untuk memberikan tugas saya yang sudah selesai kepada atasan adalah kewajiban, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,1%.
7. Jawaban responden tentang Saya mempertanggung jawabkan pekerjaan saya jika terdapat masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,7%.
8. Jawaban responden tentang saya memiliki keterampilan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya jalani , mayoritas responden setuju 41,4%

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV. 5

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	39	44,8	42	48,3	6	6,9	0	0	0	0	87	100
Item 2	24	27,6	56	64,4	7	8	0	0	0	0	87	100
Item 3	49	56,3	38	43,7	0	0	0	0	0	0	87	100
Item 4	18	20,7	41	47,1	28	32,2	0	0	0	0	87	100
Item 5	30	34,5	39	44,8	18	20,7	0	0	0	0	87	100
Item 6	31	35,6	48	55,2	8	9,2	0	0	0	0	87	100
Item 7	34	39,1	42	48,3	11	12,6	0	0	0	0	87	100
Item 8	49	56,3	38	43,7	0	0	0	0	0	0	87	100

Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

1) 58

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,3%.
2. Jawaban responden tentang saya menekankan ketelitian dalam menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,4%

3. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai ide ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,1%
5. Jawaban responden tentang saya selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,8%
6. Jawaban responden tentang saya mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,2%.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap kerja sama yang tinggi terhadap para karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,3%.
8. Jawaban responden tentang saya selalau menjaga kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar divisi atau bagian lain , mayoritas responden sangat setuju 56,3%

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan

pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV – 8
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,412	1,999		2,207	,030
	Kepemimpinan	,605	,061	,616	9,844	,000
	Disiplin Kerja	,262	,043	,384	6,141	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 4,412$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,608$$

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,262$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,412 + 0,608 X_1 + 0,262 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

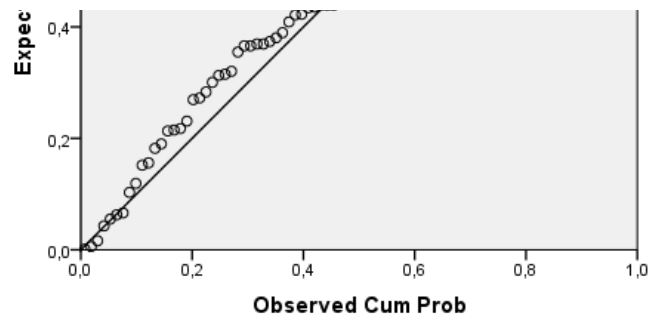
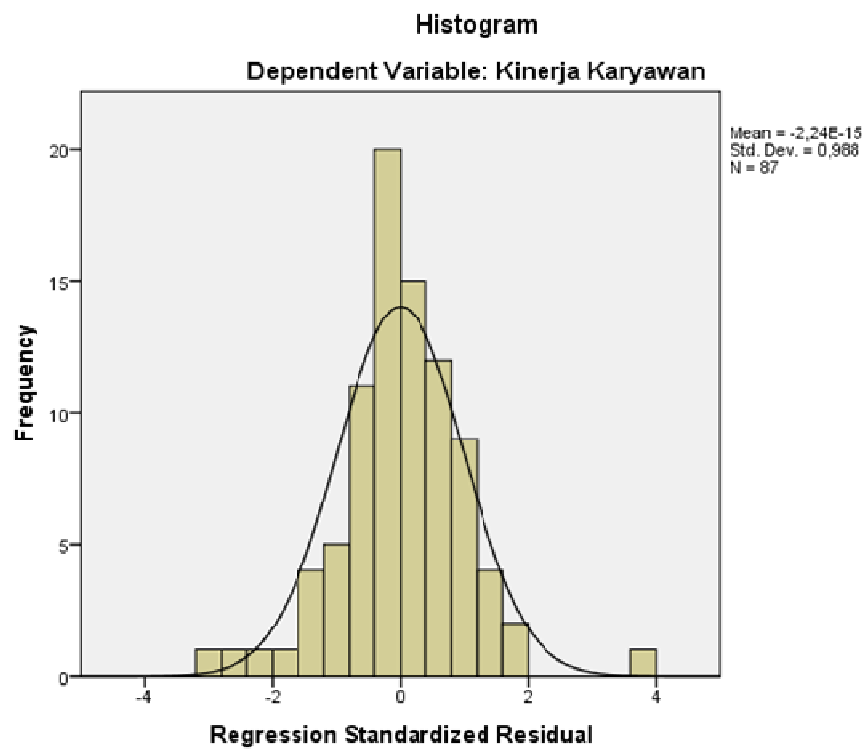
1. Nilai konstanta sebesar 4,412, apabila variabel kepemimpinan dan Disiplin kerja dianggap nol, untuk itu kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre I SU Medan adalah sebesar 4,412.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,608.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,262 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,262.

a. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :

Ga
mb
ar
IV
-1
Gra



fik
hist
ogr
am

Gambar IV – 2
Grafik Scatter Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerence dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerence lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan tejadi multikolienaritas jika nilai tolerence lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV – 9
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	4.412	1.999		2.207	.030		
Kepemimpinan	.605	.061	.616	9,844	.000	.814	1.229
Disiplin Kerja	.262	.043	.384	6.141	.000	.814	1.229

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolienaritas yaitu :

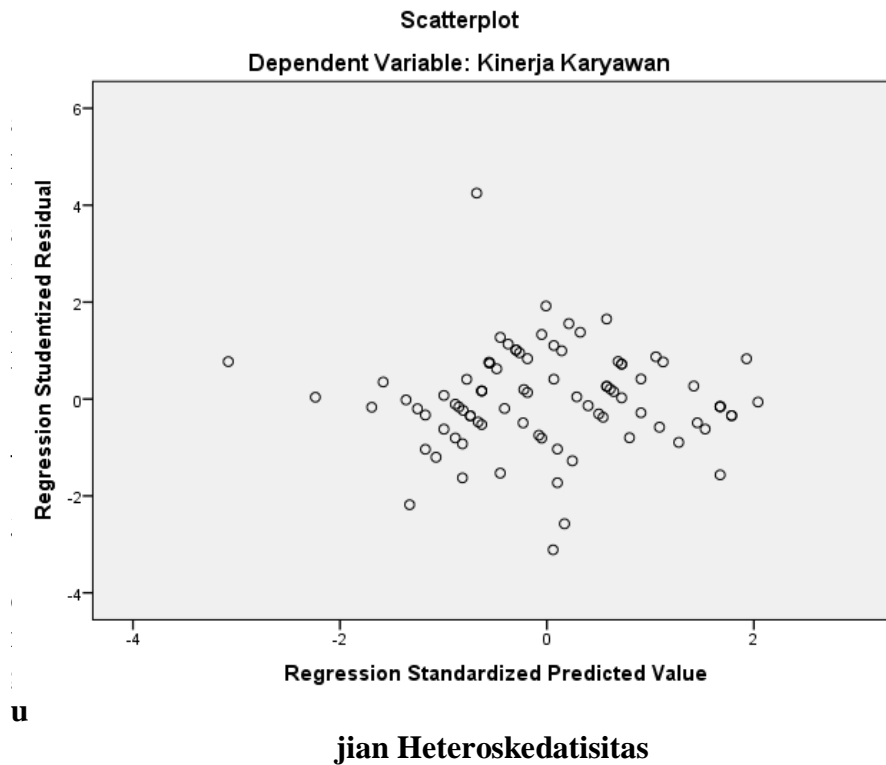
- 1) Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $0,814 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.229 < 10$ maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar $0,814 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.229 < 10$ maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen (bebas).

a) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predeksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV – 10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,412	1,999		2,207	,030
Kepemimpinan	,605	,061	,616	9,844	,000
Disiplin Kerja	,262	,043	,384	6,141	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

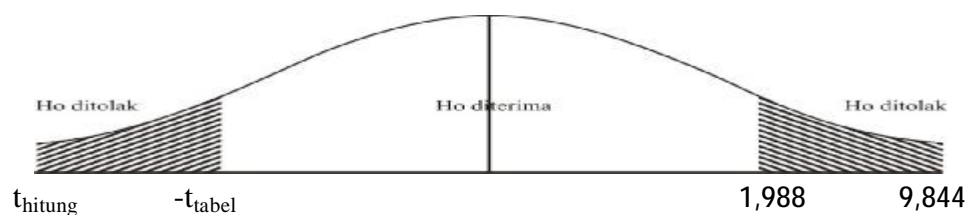
$$t_{hitung} = 9,844$$

$$t_{tabel} = 1,988$$

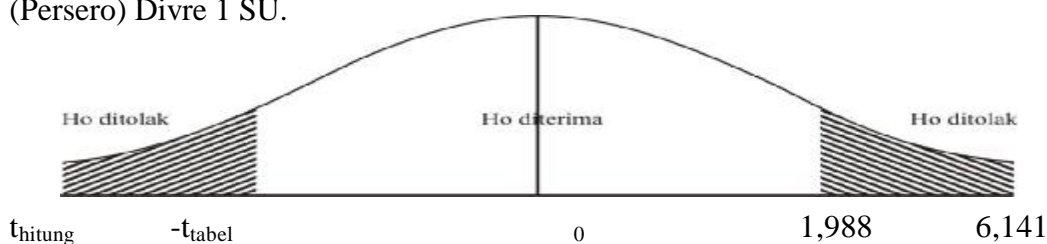
Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (9,844) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. KAI (Persero) Divre I SU.



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (6,141) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig $0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. KAI (Persero) Divre 1 SU.



Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,487	2	241,744	114,759	,000 ^b
	Residual	176,949	84	2,107		
	Total	660,437	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

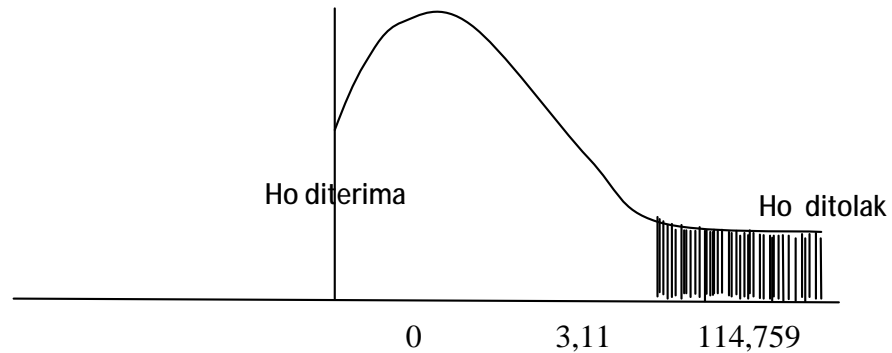
Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 114,759$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 114,759 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,11 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $115,187 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig $0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan

kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. KAI (Persero) Divre I SU.



3) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. KAI (Persero) Divre I SU dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.726	1.45139

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,726 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja

(X₂) sebesar 72,6% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (9,844) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Menurut Sutrisno (2009, hal 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan

Hasil penelitian Arianty (2016), Oktavia (2014), Lina (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (6,141) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a

diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

dibuku Sutrisno (2009, hal 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasil Penelitian Arda (2017), Jufrizen (2018), Saripuddin dan Handayani (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 114,759 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,11 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $114,759 > 3,11$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di peroleh $t_{hitung} (9,844) > t_{tabel} (1,988)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh $t_{hitung} (6,141) > t_{tabel} (1,988)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah $(114,759)$ dengan tingkat signifikan $0,000$, sedangkan $F_{tabel} (3,11)$ taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $114,759 \geq 3,11$ artinya H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sudah cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan tersebut, sehingga kinerja karyawan tetap dapat dicapai dengan maksimal.
2. Disiplin kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu ditingkatkan kembali agar dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.
3. Diharapkan pada pimpinan perusahaan untuk dapat mempertahankan serta memperbaiki sistem kepemimpinan yang selama ini dinilai sudah cukup baik dan selalu memperhatikan kedisiplinan karyawan, dengan demikian pencapaian kinerja karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & Indikator Human Resources Management. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Prenamedia Group*.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Dinata, A., & Dkk. (2010). Kepemimpinan dan Komunikasi Dalam Manajemen Proyek. In *Semarang*.
- Duha, T. (2018). Perilaku Organisasi. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Hendrico, M. (2014). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–10.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Medan: Umsu Pers*.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). Manajemen Pendidikan. *Deepublish*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–91.
- Maidin, A. R. (2017). Model Kepemimpinan Uwatta Dalam Komunitas Tolatang Banteng. In *Makasar: CV Sah Media*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung: PT Remaja Rosda Karya*.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 17–22.

- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Mukhtar, & Dkk. (2016). Efektivitas Kepemimpinan. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Mumpuni, A. (2018). Integrasi Nilai Karakter Dalam Buku Pelaran. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. In *Jakarta: Kencana*.
- Oktavia, F. D., & Nasution, N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. *UNIB Scholar Repository*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Malang: UB Press*.
- Rosramadhana, & Simanjuntak, B. A. (2018). Strategi dan Problem Sosial Politik Pemerintahan Otonomi Daerah Indonesia. In *Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia*.
- Rudianto. (2011). Akuntansi Manajemen. In *Grasindo*.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach). In *Deepublish*.
- Saifuddin. (2018). Pengolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Samidi. (2015). PENGARUH STRATEGI PEMBELAJARAN STUDENT TEAM HEROIC LEADERSHIP TERHADAP KREATIVITAS BELAJAR MATEMATIKA PADA SISWA SMP NEGERI 29 MEDAN. *Ekp*.
- Saraswati, A. (2017). Step By Step Lancar Membuat KPI. In *Yogyakarta: Genesis Learning*.
- Siagian, S. T., & Hazmanan, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Suprihanto, J. (2014). Manajemen. In *Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press*.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 1–22.
- Susanto, A. (2018). Bimbingan dan Koseling di Sekolah. In *Jakarta: Prenada Media Grup*.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Prenamedia*.
- Syarifuddin, K. (2018). Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Wibowo. (2015). Prilaku Dalam Organisasi. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM TIRTA MANGUTAMA KABUPATEN BANDUNG. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis & Kewirausahaan*, 7(2).