

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT.BISI INTERNATIONAL
AREA SUMBAGUT. MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

KEVIN PASARIBU
NPM 1305160778



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

ABSTRAK

KEVIN PASARIBU. NPM 1305160778. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin dan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Bisi Interntional Area Sumbagut. Medan. 2017. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui *Kepemimpinan* berpegaruh langsung terhadap Disiplin pada PT. Bisi International Area Sumbagut. 2) Untuk mengetahui *Kepemimpinan* berpegaruh langsung terhadap Motivasi 3) Untuk mengetahui *Kepemimpinan* berpegaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut. 4) Untuk mengetahui *Disiplin* berpegaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut 5) Untuk mengetahui *Motivasi* berpegaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut 6) Untuk mengetahui bersama-sama pengaruh *Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi* terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut.

Sumber data dalam penelitian ini adalah PT.Bisi International Area Sumbagut terdapat hanya ada 1 perusahaan. Karyawan yang terdapat didalam perusahaan diambil sebanyak 30 karyawan pada perusahaan yang berada di PT.Bisi International Area Sumbagut. di jalan Pelita II Block A No.32 KIM Star, Tanjung Morawa dengan menggunakan teknik Pobability Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan Angket. Dan dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas data dan uji reabilitas, serta dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan path analysis. Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*statistical package for the social sciens*) versi 24.00 *for windows*.

Kesimpulan penelitian ini hasil dari penelitian pada PT. Bisi Internationl Area Sumbagut. Berdasarkan uji normalitraas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik. Hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara *Kepemimpinan* pengaruh signifikan terhadap Disiplin *sig* sebesar 0.000 (Sig. 0,000 < α 0,05), Ada pengaruh Signifikan antara antara *Kepemimpinan* terhadap Motivasi dengan nilai *sig* sebesar 0.000 (Sig. 0,000 < α 0,05), ada pengaruh signifikan antara *Disiplin* terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *sig* sebesar 0,000 (Sig 0,000> α 0,05). ada pengaruh signifikan antara *Motivasi* terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *sig* sebesar 0,000 (Sig 0,000> α 0,05) Sedangkan secara bersama-sama menyatakan bahwa antara *Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi* terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Kata kunci: *Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi* dan Kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentuan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dari hasil kinerjanya. Kinerja kerja dapat tercapai secara maksimal apabila semua tenaga kerjanya dapat bekerja dengan efisien dan efektif. Untuk itu diperlukan kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya menggerakkan dan mengarahkan serta mengawasi karyawan tersebut agar dapat bekerja lebih efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

. Menurut Mangkunegara (2013, 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”.

Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan khususnya sumber daya manusia (Karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

PT. BISI INTERNATIONAL merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ini merupakan produsen benih hibrida untuk jagung, padi dan

hortikultura dan produsen utama pestisida serta distributor pupuk terbesar di Indonesia.

PT.BISI dalam Perkembangannya senantiasa mempertahankan jejak operasional nasional untuk penelitian dan pengembangan, produksi, pemasaran, distribusi dan penjualan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bisi international Area SUMBAGUT yang terletak di jalan Pelita II Block A No.32 KIM Star, Tanjung Morawa.

Masalah yang ditemukan pada perusahaan PT.Bisi international Area SUMBAGUT yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu Menurunnya Kinerja karyawan dilihat dari optimalnya kerja karyawan. Pimpinan yang Tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, Kurang Disiplin karyawan berkaitan jam masuk dan keluar karyawan , Masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan karena masih kurangnya Motivasi dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat .Untuk menyikapi hal tersebut agar tidak terjadi lagi, diperlukan Motivasi & penegakan disiplin oleh pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Maka dari itu penulis membahas masalah masalah tersebut karena terbatasnya waktu, biaya dan tenaga. Maka penulis membahas masalah dalam penelitian ini mengenai Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Asih (2013) menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Samarinda

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Youdhi (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta” yang menyatakan adanya pengaruh signifikan atau pengaruh yang cukup kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Syaifuddin (2011) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya” bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Fitriana (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan haruslah mempunyai motivasi yang cukup agar kinerjanya berjalan baik dan karyawan dapat semangat melakukan pekerjaannya

Brahmasari (2004, hal.64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat dibentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas fleksibilitas yang dapat diandalkan dalam hal-hal lain yang diinginkan organisasi.

Siagian (2002, hal.62) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Mangkunegara (2007 hal. 129) Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. .

Manullang (2012, hal 154) mengemukakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan”.

Penting kepemimpinan, disiplin dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, membuat penulis untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Disiplin dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bisi International Area SUMBAGUT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi pada PT. Bisi International Area SUMBAGUT yaitu :

1. Menurunnya kinerja karyawan dilihat dari kurang optimalnya kerja karyawan.
2. Pimpinan yang Tugas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada.
3. Kurang disiplin karyawan berkaitan jam masuk dan keluar kerja pada PT. Bisi International Area Sumbagut.
4. Masih banyak karyawan yang menunda pekerjaan karena masih kurangnya motivasi dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai Kepemimpinan, disiplin, motivasi dan kinerja pada PT. Bisi International Area Sumbagut.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap disiplin pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?
2. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?
3. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?
4. Apakah ada pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?
5. Apakah ada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi pada PT. Bisi International Area Sumbagut ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan tentunya karena ada tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan tersebut dapat dijadikan solusi untuk mengatasi permasalahan dalam perusahaan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap disiplin pada PT. Bisi International Area Sumbagut.
- b. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Bisi International Area Sumbagut.
- c. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Bisi International Area Sumbagut
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut.
- e. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bisi International Area Sumbagut.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi pada PT. Bisi International Area Sumbagut.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. **Bagi Penulis**

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan.

b. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan pemasukan bagi perusahaan terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bisi International Area Sumbagut.

c. **Bagi Pihak Lain**

Sebagai bahan pembandingan bagi peneliti lainnya dimasa yang akan datang yang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja sangat sering kita dengar dan merupakan hal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatnya kerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja berasal dari pengertian performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. kinerja memiliki makna yang lebih luas yaitu bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Hasibuan (2003, hal. 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan yang harus dilakukan oleh pegawai atau individu

didalam perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan ataupun yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Peran Penting Kinerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan.

Sedarmayanti (2007, hal. 260) Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2010, hal. 551) fungsi penilaian kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan, Pemberian imbalan yang sesuai, mendorong pertanggungjawaban karyawan, untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain, pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja dan pemberian kompensasi.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori-teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja ialah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, memberi tanggung jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara organisasi, sebagai umpan

balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian kompensasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melanjutkan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pada dasarnya, faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja terdiri dari faktor Internal dan Eksternal (Mangkunegara 2010, hal. 15 ; Atmosoeparto 2012, hal. 110-111).

Faktor Kemampuan juga termasuk kedalam faktor Internal dimana Menurut Mangkunegara (2012, hal. 67) yaitu Secara psikologis, Kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor Motivasi juga termasuk kedalam faktor Eksternal dimana Motivasi merupakan dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. (Pandji Anoraga 2004, hal 178-179 ; Mangkunegara (2012, hal. 67)

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari teori teori diatas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu internal dan eksternal. Dimana internal itu yaitu kemampuan yang ada dalam diri sendiri dan eksternal yaitu motivasi.

d. Indikator kinerja

Kinerja karyawan dapat di ukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja yaitu Tujuan, Umpan Balik, Kompetensi, Motif, Peluang, Motivasi, Kepuasan Pegawai, Kualifikasi, Komitmen dan Sarana (Wibisono 2011, hal. 140-157 ; Wibowo 2007, hal. 86).

Sedangkan menurut Dressler (2009. Hal. 189) Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kualitas kerja, Produktivitas, Pengetahuan, Bisa diandalkan, Kehadiran dan Kemandirian.

Sementara itu menurut Brahmasari (2004, hal. 121-122) indikator kinerja dapat diukur dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki, Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari unsur-unsur kinerja di atas dapat dijelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan dilihat dari tujuan, umpan balik, kompetensi, motif, peluang, motivasi, kepuasan pegawai, kualifikasi, komitmen, sarana, kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang onstisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Hasibuan (2001, hal. 167) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan beerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Dubrin (2005. hal, 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2009. Hal. 213) “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 hal itu mungkin tidak disenanginya.

Dari keseluruhan teori diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang atasan ataupun pimpinan

membawakan diri agar dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengarahkan karyawan sesuai perintah.

b. Pentingnya kepemimpinan bagi Organisasi

Pada hakekatnya untuk memimpin seseorang harus bisa membaca situasi dan kondisi, untuk itu pimpinan memiliki peranan penting didalam perusahaan atau didalam suatu organisasi yang mampu menafsirkan setiap keadaan pada penerapan sikap dengan hak wewenang agar tidak ada kesalahan dalam penerapannya.

Ghiselli dan Brown (1973,hal. 219) Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain: macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal 219) pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuannya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional dan dalam kancah pengambilan keputusan.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Hasibuan (2007, hal. 203) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kerja karyawan rendah”.

Moeheriono (2012, hal 380-381) kepemimpinan berdasar dari kata *pimpin* yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai *subyek* dan yang dipimpin sebagai *objek*. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah Pemimpin, Bawahan, Situasi, Kedudukan, Sifat Hubungan, Banyaknya kedudukan sang pemimpin. (Handoko 2012, hal. 307 ; Hamalik 2005, hal. 165)

Menurut pendapat ahli diatas dapat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pemimpin itu sendiri, bawahan Situasi, Kedudukan, Sifat Hubungan dan Banyaknya kedudukan sang pemimpin.

d. Indikator Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator yang dapat dilihat dari seorang pemimpin. Ukuran tersebut dapat diukur dari beberapa sikap dan pimpinan dan pengaruh pemimpin itu sendiri terhadap perusahaan maupun organisasi.

Indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah hubungan antar manusia, menjadi teladan, persuasi dan pemberi perintah, penggunaan komunikasi yang tepat, penyediaan fasilitas, kemampuan, kecerdasan, ketegasan ataupun kemampuan mengambil keputusan dan inisiatif. (Menurut Ridwan 2004, Hal. 65 ; Handoko 2009 hal. 297)

Sedangkan menurut Wirjana dan Supardo (2005, hal.48) indikator kepemimpinan yaitu telling (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), selling (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), participating (kemampuan berpartisipasi kepada anggota) dan Delegating (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Sementara itu menurut Sunyoto (2012, hal.34) indikator kepemimpinan yaitu motivasi, koordinasi dan komunikasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yaitu hubungan antar manusia, menjadi teladan, persuasi dan pemberi perintah, penggunaan komunikasi yang tepat, penyediaan fasilitas, kemampuan, kecerdasan, ketegasan ataupun kemampuan mengambil keputusan, inisiatif, telling, selling, participating, motivasi, koordinasi dan komunikasi.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan semakin tinggi tingkat prestasi diraihnya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk

mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) menyatakan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002, hal. 199) Disiplin adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa “Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tujuan perusahaan.

b. Pentingnya Disiplin Kerja bagi Organisasi

Disiplin diperlukan baik untuk pribadi diri kita sendiri, maupun rekan kerja dalam organisasi. Sehingga akan tercipta suasana yang sangat baik dan mendukung satu sama lain di organisasi. Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan organisasi, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tapi lebih jauh lagi adalah kesadaran untuk melakukan segala sesuatu dengan target, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi di mana kita bekerja.

Menurut Hasibuan (2009, hal.194) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan Disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Pentingnya Disiplin bagi organisasi yaitu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dimana dengan menegakkan Disiplin, semua kepentingan serta urusan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, Ada tidaknya pengawasan pimpinan. (Sutrisno 2009, hal. 89 ; Singodimedjo 2015, hal. 89)

Sedangkan menurut Hasibuan, (2013, Hal.213) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Sementara itu menurut Agustini (2013, hal.81) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu pemberian kompensasi, aturan yang pasti,

keberanian tindakan pimpinan, perhatian pimpinan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Indikator Disiplin

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, tanggung jawab, tingkat kehadiran, dan ketaatan pada atasan (Soejono 2009, hal.118 ; Hasibuan 2007:194 ; Fathoni 2006: 127)

Sedangkan menurut Helmi (2007: 125), indikator-indikator disiplin kerja ialah tidak semata- mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, komitmen dan loyal pada organisasi.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan

melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, tanggung jawab, tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, komitmen dan loyal pada organisasi

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, karena itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting termasuk juga tenaga sdm yang cukup berpotensi didalamnya. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan harus memahami apa yang diinginkan karyawan termasuk memotivasi para karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan sesuai harapan.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Selain itu Hasibuan (2011, hal 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut George R. Terry (2009, hal 130) Motivasi dapat diartikan sebagai negusahkan upaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama sebagai kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

b. Pentingnya Motivasi bagi Organisasi

Mengelola motivasi untuk meningkatkan kinerja berhubungan dengan penggunaan kekuasaan dan kepemimpinan, apapun budaya dari suatu negara ataupun organisasi tersebut. Proses ini memerlukan waktu karena ada perbedaan di antara para manajer dan perbedaan kolektif antar organisasi.

Menurut Hasibuan (2009, Hal.141) pentingnya Motivasi bagi perusahaan yaitu dimana perusahaan bukan hanya mampu mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempat dia berada, begitupun dalam kehidupan organisasi. Motivasi organisasi sangat mutlak adanya, seberat apapun rencana yang telah dibuat oleh atasan, apabila dalam proses proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasinya tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Faktor Intern diantaranya Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor Ekstern diantaranya, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel (Sutrisno 2012, hal. 116 ; Pasualang, Harbani 2010:152)

Sementara itu menurut Peterson dan Plowman (2003, hal.89) faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu Keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan pengakuan.

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat ahli yaitu faktor intern dan faktor ekstern merupakan faktor yang dimiliki setiap karyawan, dimana beberapa karyawan membutuhkan motivasi dalam berbagai aspek dimana karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat di lihat dari mereka yang memiliki keinginan untuk maju dan memiliki ambisi yang tinggi dan bagi karyawan yang membutuhkan motivasi dikarenakan dalam suatu kondisi yaitu dari sisi intern, dimana karyawan tersebut ingin mendapatkan jaminan dari luar dan dalam perusahaan seperti mengharapkan umpan balik dari hasil kerja yang telah di berikan oleh atasan atau kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan.

d. Indikator Motivasi

Motivasi dapat di berikan ketika pimpinan memahami motif dari beberapa karyawannya tersebut pada perusahaan atau organisasi. Dimana karyawan menjadi tujuan pimpinan untuk memberikan motivasi dilingkungan kerja tersebut.

Indikator-indikator motivasi kerja karyawan meliputi ,kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih (Mangkunegara 2011, hal 111 ; Wibowo 2011:205)

Sementara itu menurut Ridwan (2002, hal.66) bahwa motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator seperti upah/gaji, pemberian insentif, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman, memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diukur melalui kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, upah/gaji, pemberian insentif, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman, memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teori peraturan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual itu diperoleh dari perpaduan sintesa antara variabel yang didapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin

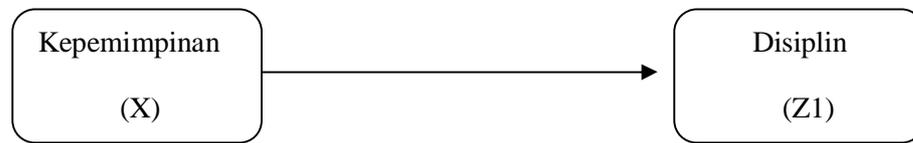
Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Ratni asih (2013) menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Samarinda dengan Judul peneliiian pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai terhadap Kinerja karyawan pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Samarinda.

Syaifuddin (2011) menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai PT.Duta CiptaPakar Perkasa Surabaya dengan judul

penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Duta CiptaPakar Perkasa Surabaya”



Gambar II-1 : Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Disiplin

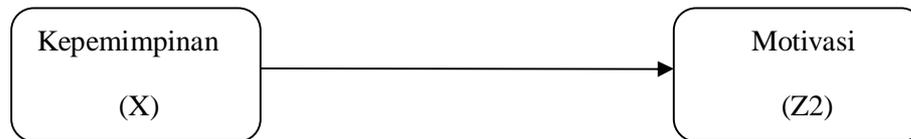
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, hal. 93) Kepemimpinan seorang pemimpin diperlukan untuk memotivasi bawahannya. Pentingnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahannya dikarenakan, karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik, Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya , untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Suryana (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Kinerja karyawan pada PT. Inko Sorowako” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi.

Dari kutipan terdahulu dapat dikaitkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi :



Gambar II-2 : Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Motivasi

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

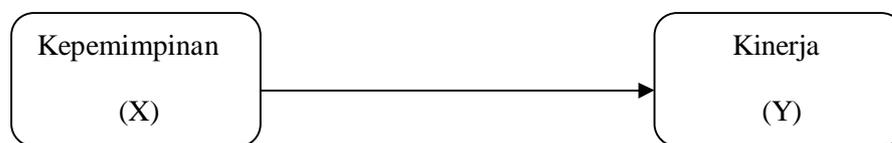
Kepemimpinan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena pimpinan perusahaan merupakan orang yang paling penting berpengaruh untuk menentukan aktivitas dan kebijakan yang harus dijalankan oleh karyawan. Keberadaan seorang pemimpin didalam lingkungan organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi maju mundurnya organisasi.

Menurut George R.Terry dalam Thohah (2010, hal. 259) “menyatakan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Youdhi (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta” yang menyatakan adanya pengaruh signifikan atau pengaruh yang cukup kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Kiswanto (2010) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kalim Pos Samarinda” menyatakan bahwa adanya hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Dari kutipan terdahulu dapat dikaitkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar II-3 : Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja

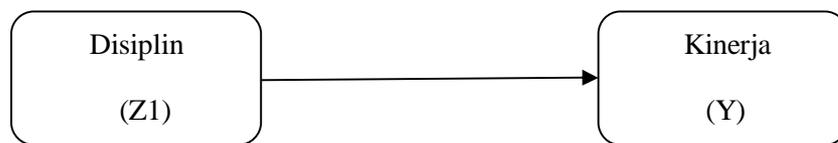
4. Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja

Sedarmayanti (2007, hal. 260) Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Syaifuddin (2011) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya” bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jadi dari kesimpulan diatas jelas terbukti pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-4 : Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap kinerja

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Wibowo (2007, hal. 379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Fitriana (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Karena karyawan haruslah mempunyai motivasi yang cukup agar kinerjanya berjalan baik dan karyawan dapat semangat melakukan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Maizar (2009) Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.



Gambar II-5 : Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap kinerja

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin dan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Ratni asih (2013) menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Samarinda.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin.

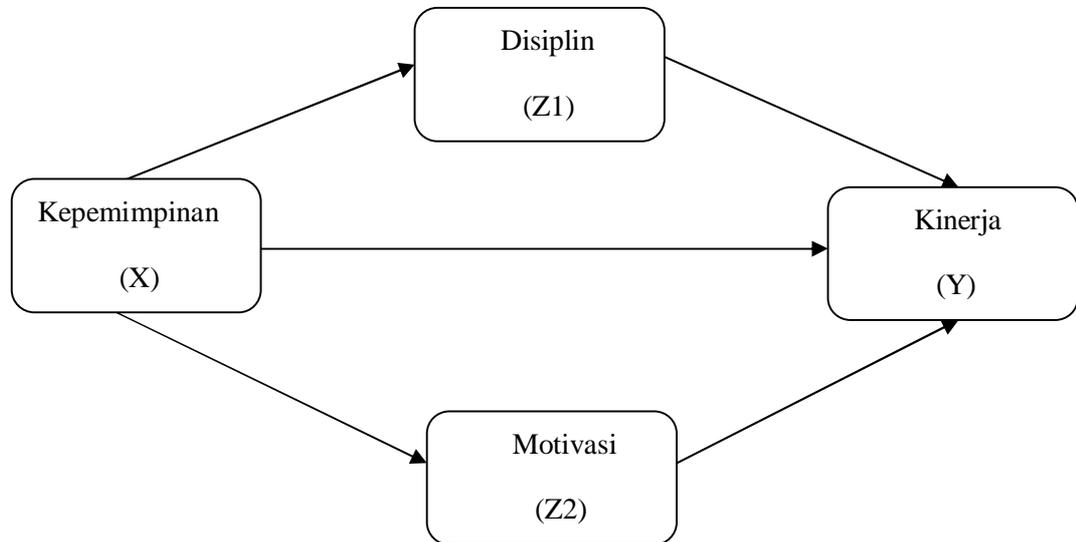
Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Youdhi (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta” yang menyatakan adanya pengaruh signifikan atau pengaruh yang cukup kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Fitriana (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan haruslah mempunyai motivasi yang cukup agar kerjanya berjalan baik dan karyawan dapat semangat melakukan pekerjaannya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel

kepemimpinan memperkuat disiplin dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja.



Gambar II-6 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Disiplin dan Motivasi sebagai Variabel Intervening

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asih (2013)	Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Samarinda.	ada hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin pegawai
2	Sari (2013)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel

		PT. Patra komala di dumai”	Kepemimpinan terhadap Motivasi
3	Youdhi (2013)	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta”	adanya pengaruh signifikan atau pengaruh yang cukup kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4	Syaifuddin (2011)	“Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya” bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
5	Pratama (2009)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V”	ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2-1 Penelitian Terdahulu

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2013, hal. 110) “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka peneliti membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (dibawah kebenaran)”.

Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Disiplin pada PT.Bisi International Area Sumbagut.
2. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi pada PT.Bisi International Area Sumbagut.
3. Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut.
4. Disiplin berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut.
5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut.
6. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin dan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Bisi International Area Sumbagut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2006, hal. 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan, satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja, dan dua variabel intervening (Z1), yaitu Disiplin dan (Z2) Motivasi. Masing-masing akan dilihat korelasi hubungan antar variabel apakah kuat, cukup, atau lemah dalam hubungan dan berpengaruh antar variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

	Variabel	Defenisi Konseptual	Defenisi Operasional	Indikator	Skala	Buir Perny atan
1	Kepemimpinan adalah cara	Hubungan antar	1.Menjadi teladan 2.Persuasi dan	1.Persuasi dan pemberi perintah	(1-5) 1.Sangat	1-2

	<p>seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan beerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi</p> <p>Hasibuan (2001, hal. 167)</p>	<p>manusia, menjadi teladan, persuasi dan pemberi perintah, penggunaan komunikasi yang tepat, penyediaan fasilitas, kemampuan, kecerdasan, ketegasan ataupun kemampuan mengambil keputusan, inisiatif, telling, selling, participating, motivasi, koordinasi</p>	<p>pemberi perintah</p> <p>3.Penggunaan komunikasi yang tepat</p> <p>4.Penyediaan fasilitas</p> <p>5.Kecerdasan</p> <p>6.Ketegasan</p> <p>7.kemampuan mengambil keputusan dan inisiatif.</p> <p>(Ridwan 2004, Hal. 65 ; Handoko 2009 hal. 297)</p>	<p>2.Penggunaan komunikasi yang tepat</p> <p>3.Penyediaan fasilitas</p> <p>4.Ketegasan</p> <p>5.kemampuan mengambil keputusan dan inisiatif.</p>	<p>setuju</p> <p>2.Setuju</p> <p>3.Kurang setuju</p> <p>4.Tidak setuju</p> <p>5.Sangat tidak setuju</p>	<p>3</p> <p>4-5</p> <p>6</p> <p>7-10</p>
--	--	--	--	--	---	--

		dan komunikasi.				
2	<p>Disiplin</p> <p>Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>Hasibuan (2009, hal. 193)</p>	<p>Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, tanggung jawab, tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, tidak semata-</p>	<p>1. Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, 2. Balas jasa, 3. Keadilan, 4. Waskat (pengawasan melekat), 5. Sanksi hukuman, 6. Ketegasan, 7. Hubungan kemanusiaan, 8. tanggung jawab, 9. tingkat kehadiran, 10. ketaatan pada atasan (Soejono 2009, hal. 118 ; Hasibuan 2007:194 ; Fathoni 2006: 127)</p>	<p>1. Balas Jasa 2. Keadilan 3. Waskat 4. Saksi hukuman 5. Tanggung jawab 6. Tingkat kehadiran 7. Ketaatan pada atasan</p>	<p>(1-5) 1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Kurang setuju 4. Tidak setuju 5. Sangat tidak setuju</p>	<p>1 2 3 4 5-6 7 8-10</p>

		<p>mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, komitmen dan loyal pada organisasi</p>				
3	<p>Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan</p>	<p>Kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, upah/gaji, pemberian</p>	<p>1.Kerja keras, masa depan, 2.Orientasi masa depan, 3.Usaha untuk maju, 4.Rekan kerja yang dipilih (Mangkunegara 2011, hal</p>	<p>1.Kerja keras 2.Orientasi masa depan 3.Usaha untuk maju 4.Upah/Gaji</p>	<p>(1-5) 1.Sangat setuju 2.Setuju 3.Kurang setuju</p>	<p>1 2 3 4</p>

	<p>aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2012, hal. 109)</p>	<p>insentif, memenuhi kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman, memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju.</p>	<p>111 ; Wibowo 2011:205) 5.Upah/Gaji, 6.Pemberian Insentif, 7.Memenuhi kebutuhan partisipasi, 8.penempatan pegawai pada tempat yang sesuai, 9.menimbulkan rasa aman, memperhatikan lingkungan kerja dan 10.memperhatikan kesempatan untuk maju. Ridwan (2002, hal.66)</p>	<p>5.Rekan kerja yang dipilih 6.Pemberian Insentif 7.Memenuhi kebutuhan partisipasi 8.Penempatan karyawan yang tepat yang sesuai 9.Menimbulkan rasa aman 10.Memperhatikan kesempatan untuk maju</p>	<p>4.Tidak setuju 5.Sangat tidak setuju</p>	<p>5 6 7 8 9 10</p>
4	<p>Kinerja</p> <p>Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,</p>		<p>1.Tujuan, 2.UmpanBalik, 3.Kompetensi, 4.Motif, 5.Peluang, 6.Motivasi, 7.KepuasanPegawai, 8.Kualifikasi, 9.Komitmen dan 10.Sarana (Wibisono 2011, hal. 140-157 ;</p>	<p>1.Tujuan 2.Umpan Balik 3.Kompetensi 4.Motivasi 5.Kepuasan pegawai 6.Kualifikasi 7.Komitmen</p>	<p>(1-5) 1.Sangat setuju 2.Setuju 3.Kurang setuju 4.Tidak setuju 5.Sangat tidak setuju</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7</p>

	<p>pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2003, hal. 94)</p>		<p>Wibowo 2007, hal. 86).</p> <p>11.Kualitas kerja,</p> <p>12.Produktivitas,</p> <p>Pengetahuan,</p> <p>13.Bisa diandalkan,</p> <p>14.Kehadiran dan</p> <p>15.Kemandirian</p> <p>16.Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki,</p> <p>17.Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki,</p> <p>18.Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan</p> <p>19.Kemampuan perusahaan dalam mencapai</p>	<p>8.Produktivitas</p> <p>9.Kemandirian</p> <p>10.Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki,</p>		<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>
--	--	--	---	---	--	-----------------------------

			target yang telah ditetapkan. Brahmasari (2004, hal. 121-122)			
--	--	--	---	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT.Bisi International area Sumbagut yang beralamat di Jl. Pelita II Block A No.32 KIM Star, Tanjung Morawa

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dari Bulan Desember 2016-Maret 2017.

No	Keterangan	Bulan																			
		Desember 2016				Januari 2016				Februari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Pengesahan Proposal													■	■						
6	Penyelesaian Skripsi															■	■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

Tabel 3-1
Rencana Jadwal Penelitian

D. Populasi dan sampel penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal. 57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi adalah sebanyak 30 orang Karawan PT.Bisi International Area Sumbagut.

2. Sampel

(Sugiyono, 2011, hal.68) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Probability Sampling. Probability sampling adalah teknik penentuan semua populasi dijadikan sample.. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)

Sugiyono (2008, hal.94) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Dalam penelitian ini yang diwawancarai adalah karyawan pada Kantor PT.Bisi International terkait masalah-masalah yang ada di kantor.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan dengan likert yang terdiri dari empat pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai sangat tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel 3-2
Skala Likert

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

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data, yaitu : Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer yang didapat peneliti langsung diperoleh dari karyawan.

1. Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas, dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Ghozali, (2006) Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2006) Suatu kuisisioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuisisioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuisisioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*.

Ghozali (2006) Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel .

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda terhadap variabel variabel yang diteliti, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik.

Menurut Ghozali (2006) terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2006) Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2006) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik –titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi korelasi antara variabel tertentu dengan variabel pengganggu periode pada periode sebelumnya. Autokorelasi sering terjadi jika menggunakan sampel dan data time series dengan n sampel adalah periode waktu. Pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson, apabila nilainya 0-1,5 maka terjadi autokorelasi positif, jika 1,5-2,5 berarti tidak terjadi autokorelasi dan jika berada di atas 2,5 berarti ada korelasi negatif.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan Analisis Jalur, yaitu menguji hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap variabel endogen (Yahya Hamza, 2008).

1. Analisa Jalur

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur statistik koefisien jalur (*path analysis*):

$$1. \text{ Persamaan Struktural 1 : } X = \beta_1X + \varepsilon_1$$

$$X = \beta_2X + \varepsilon_2$$

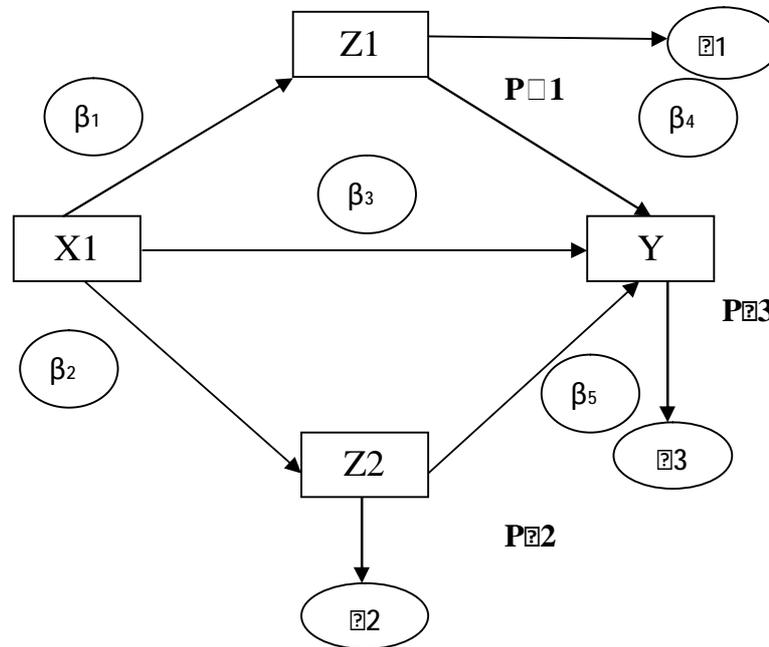
$$X = \beta_3X + \varepsilon_3$$

$$Y = \beta_4Z1 + \varepsilon_3$$

$$Y = \beta_5Z2 + \varepsilon_3$$

$$2. \text{ Persamaan Stuktural II : } Y = \beta_3X + \beta_4Z1 + \beta_5Z2 + \varepsilon_3$$

Adapun model analisis satu jalur akan digambarkan sebagai berikut :



Gambar III-1
Diagram Analisis Jalur

Keterangan :

X = Kepemimpinan

Z1 = Disiplin

Z2 = Motivasi

Y = Kinerja

ϵ_1 = Error Term (variabel yang tidak diteliti)

β_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Disiplin

β_2 = Koefisien regresi Kepemimpinan terhadap Motivasi

β_3 = Koefisien regresi kepemimpinan terhadap Kinerja

P_{11} = Koefisien jalur I dengan residual (ϵ_1)

P_{22} = Koefisien jalur II dengan residual II (ϵ_2)

β_2 = Koefisien jalur II dengan residual III (ϵ_3)

Jalur:

1. Pengaruh langsung : $X \longrightarrow Z_1$

$X \longrightarrow Z_2$

$X \longrightarrow Z_2$

$Z_1 \longrightarrow Y$

$Z_2 \longrightarrow Y$

2. Pengaruh tidak langsung : $X \longrightarrow Y$ melalui Z_1 dengan Z_2

Menurut Juliadi & irfan (2013 hal. 185) langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung parameter (nilai koefisien-koefisien) dalam model analisis jalur
 - a. Koefisien regresi model persamaan I (β_1) dan koefisien jalur dengan residual II (ϵ_1) dan (ϵ_2)
 - b. Koefisien regresi model persamaan II (β_1 , β_2 , dan X) dan koefisien residual II (ϵ_2)
- 2) Analisis data/pengujian hipotesis :
 - a. Analisis pengaruh langsung X terhadap Z_1 dengan Z_2

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z_1)

H_a = Ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z_1)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0.05, maka tolak H0 dan terima

Ha

Jika probabilita $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H0 dan tolak Ha.

b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2)

Ha = Ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabalitas $sig \leq$ probabalitas 0,05, maka tolak H0 dan terima

Ha

Jika probabalitas $sig \geq$ probabalitas 0,05, maka terima H0 dan tolak

Ha.

c. Analisis pengaruh X terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H0 = Tidak ada pengaruh Kepemimpinan (Z2) terhadap kinerja (Y)

Ha = Ada pengaruh Kepemimpinan (Z2) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabalitas $sig \leq$ probabalitas 0,05, maka tolak H0 dan terima

Ha

Jika probabalitas $sig \geq$ probabalitas 0,05, maka terima H0 dan tolak

Ha.

d. Analisis pengaruh Z1 terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh Disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima

H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak

H_a .

e. Analisis pengaruh Z1 terhadap Y

Penentuan hipotesis.

H_0 = Tidak ada pengaruh Motivasi (Z1) terhadap kinerja (Y)

H_a = Ada pengaruh Motivasi (Z1) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima

H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak

H_a .

f. Analisis pengaruh tidak langsung, tidak langsung X dan Y melalui

Z1 dan Z2. Koefisien pengaruh tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z1 : dilihat dari perkalian

antara nilai koefisien regresi X terhadap Z1

2. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Z2 : dilihat dari perkalian

antara nilai koefisien regresi X terhadap Z2

3. Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : dilihat dari perkalian

antara nilai koefisien regresi X terhadap Y

4. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z1: dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y melalui Z1 dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung
5. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z2: dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y melalui Z2 dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung
6. Pengaruh total (*total effect*) X ke Y melalui Z1 dengan Z2: dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana menggunakan program SPSS 24.0 Windows.

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X), 10 pernyataan untuk variabel (Y), dan 9 pernyataan untuk variabel (Z1) dan (Z2) dimana yang menjadi variabel X adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, dan variabel Z1 adalah disiplin dan Z2 adalah motivasi. Angket yang disebarakan ii diberikan kepada 30 karyawan sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert summated Rating* (LSR).

Tabel 4-1 : Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel kepemimpinan (X), variabel kinerja karyawan (Y), maupun variabel disiplin (Z1) dan motivasi (Z2).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada kantor PT.Bisi International Area Sumbagut sebanyak 30 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada kantor PT.Bisi International Area Sumbagut untuk tahun 2017.

Tabel 4-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki – Laki	18 orang	60 %
2	Perempuan	12 orang	40%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : Bisi International Area Sumbagut

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 18 orang laki-laki (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang (40%). Hal ini terjadi karena proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Dikarenakan laki-laki sangat berperan penting didalam pekerjaannya, dimana pada Kantor PT.Bisi International Area Sumbagut peran laki-laki merupakan sangat dominan dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawab dalam pekerjaannya, mampu bekerja keras dan mampu memimpin karyawan pada perusahaan maupun instansi pemerintahan

Tabel 4-3**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	20 – 29	12 orang	40 %
2	30 – 39	10 orang	33.3%
3	40 – 59	8 orang	26.7%
4	>60	-	-
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : Bisi International Area Sumbagut

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada umur 20-29 sebanyak 12 orang (40%) dan untuk yang berada pada umur lebih dari 39 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Usia karyawan yang masih dapat berproduktivitas yaitu sebesar 73,3% atau sebanyak 22 orang yaitu pada usia 20 s/d 39 tahun.

Tabel 4-4**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	S1	11 orang	36.7 %
2	Diploma	13 orang	43.3%
3	SMA	6 orang	20%
4	Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Bisi International Area Sumbagut, 2017.

Dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT.Bisi International Area Sumbagut, Strata-1 sebanyak 11 orang (36.7%) untuk tingkat

Diploma sebanyak 13 orang (43,3%) dan untuk tingkat SMA sebanyak 6 orang (20%)

Menurut Chandra (2010) Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4-5

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Karyawan	10 orang	33.3 %
2	Staff karyawan	16 orang	53.4%
3	Kepala Bagian	4 orang	13.3%
4	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : Bisi International Area Sumbagut, 2017.

Dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT.Bisi International Area Sumbagut, karyawan sebanyak 10 orang (33.3%) untuk Staff sebanyak 16 orang (53,4%) dan untuk Kepala bagian sebanyak 4 orang (13.3%)

Tabel 4-6
Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Rp.1.000.000,- s/d Rp.3.000.000,-	10 orang	33.3 %
2	Rp.4.000.000,- s/d Rp.6.000.000,-	16 orang	53.4%
3	Rp.7.000.000,- s/d Rp.10.000.000,-	4 orang	13.3%
4	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : Bisi International Area Sumbagut, 2017.

Dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT.Bisi International Area Sumbagut, pendapatan karyawan dibawah 3juta rupiah 10 orang (33.3%) untuk pendapatan Staff karyawan dibawah 6juta rupiah sebanyak 16 orang (53,4%) dan untuk pendapatan Kepala bagian dibawah 10juta rupiah sebanyak 4 orang (13.3%)

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi asil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X (Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4-7

**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan
Pada PT.Bisi International Area Sumbagut**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43.3	3	10.0	12	40.0	2	6.7	0	0	30	100
2	17	56.7	3	10.0	10	33.3	0	0	0	0	30	100
3	0	0	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	30	100
4	0	0	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
5	17	56.7	3	10.0	10	33.3	3	0	0	0	30	100
6	0	0	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
7	0	0	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	30	100
8	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	40.0	0	0	30	100
9	1	3.3	1	3.3	16	53.3	1	3.3	11	36.7	30	100
10	16	53.3	8	26.7	6	20.0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2017.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan Persuasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan, karena menjadi hal terpenting dalam kepemimpinan yang baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 43.30%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan perintah kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang berikan karena menjadi hal terpenting dalam kepemimpinan yang baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.
3. Jawaban responden tentang adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan dilur jam kerja karena menjadi hal terpenting dalam aktivitas berkomunikasi yang baik antar pimpinan teradap karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 63.30%.
4. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan fasilitas untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja karena fasilitas merupakan faktor pendukung dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80.00%.
5. Jawaban responden tentang Penyediaan fasilitas yang memadai pada perusahaan karena fasilitas merupakan faktor pendukung dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.
6. Jawaban responden tentang Pimpinan diperusahaan sangat tegas karena karena ketegasan merupakan kriteria dari Pemimpin yang bijak dalam

mengambil keputusan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80.00%.

7. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengambil keputusan sangat tepat karena akurasi & fleksibilitas dalam mengambil keputusan sangat diperlukan untuk menentukan jalannya perusahaan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 63.30%.
8. Jawaban responden tentang Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan dilakukan melalui diskusi dan mediasi karena diskusi & mendiasi merupakan sikap pimpinan yang dalam mengambil keputusan dalam hal suatu perkara tidak sepihak. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00% dan tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
9. Jawaban responden tentang Adanya inisiatif pimpinan dalam memberikan instruksi pekerjaan terhadap karyawan jika kurang memahami yang disampaikan oleh pimpinan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 53.30%.
10. Jawaban responden tentang Adanya inisiatif karyawan dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53.30%.

b. Variabel Disiplin (Z1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Z1 (Disiplin) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4-8
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin
Pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	10.0	6	20.0	4	13.0	17	56.7	0	0	30	100
2	17	56.7	3	10.0	10	33.3	0	0	0	0	30	100
3	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	40.0	0	0	30	100
4	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	40.0	0	0	30	100
5	23	76.7	6	20.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	1	3.3	14	80.0	2	6.7	13	43.3	0	0	30	100
7	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	40.0	0	0	30	100
8	8	26.7	11	36.7	11	36.7	0	0	0	0	30	100
9	1	3.3	16	53.3	2	6.7	11	36.7	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah,2017

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4-8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang adanya balas jasa yang diberikan pimpinan dan perusahaan. Mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.

2. Jawaban responden tentang Pimpinan berlaku adil terhadap semua karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan melakukan pengawasan pada saat jam kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00% & tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
4. Jawaban responden tentang Diberlakukannya sanksi hukuman bagi yang melakukan pelanggaran peraturan pada perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00% dan menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan bertanggung jawab terhadap karyawannya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 76.70%.
6. Jawaban responden tentang Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 46.70%.
7. Jawaban responden tentang Adanya absensi pada jam masuk kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
8. Jawaban responden tentang Karyawan taat pada atasan saat atasan memberikan perintah pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 36.70%.
9. Jawaban responden tentang Karyawan taat dalam melakukan pekerjaan pada saat jam kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53.30%.

3. Variabel Motivasi (Z2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Z2 (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4-9
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi
Pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16.7	12	40.0	3	10.0	10	33.3	0	0	30	100
2	18	60.0	7	23.3	5	16.7	0	0	0	0	30	100
3	6	20.0	13	43.3	4	13.3	7	23.3	0	0	30	100
4	0	0	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
5	8	26.7	11	36.7	11	36.7	0	0	0	0	30	100
6	0	0	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
7	0	0	24	80.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100
8	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	40.0	0	0	30	100
9	18	60	7	23.3	5	16.7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2017

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4-8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang adanya kemampuan karyawan dalam bekerja keras. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.

2. Jawaban responden tentang adanya jenjang karir diperusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan berusaha memberi kesempatan pada karyawan untuk berusaha lebih maju. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 43.30%
4. Jawaban responden tentang pemberian upah atau gaji yang sesuai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80.00%.
5. Jawaban responden tentang memiliki rekan kerja yang baik dan mampu bekerja sama dengan baik . Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 36,70% dan menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 36,70%.
6. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80.00%.
7. Jawaban responden tentang Karyawan mampu memberikan partisipasi dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 80.00%.
8. Jawaban responden tentang penempatan karyawan yang sesuai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00% dan menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
9. Jawaban responden tentang atasan mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%.

4. . Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4-10
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi
Pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Alternatif Jawaban												
No Pe r	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56.7	3	10.0	10	33.3	0	0	0	0	30	100
2	3	10.0	12	40.0	3	10.0	12	14.0	0	0	30	100
3	4	13.3	12	40.0	3	10.0	11	36.7	0	0	30	100
4	5	16.7	12	40.0	3	10.0	10	33.3	0	0	30	100
5	3	10.0	11	36.7	1	3.3	15	50.0	0	0	30	100
6	25	83.3	1	3.3	4	13.3	0	0	0	0	30	100
7	17	56.7	3	10.0	10	33.3	0	0	0	0	30	100
8	0	0	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	30	100
9	8	26.7	11	36.7	11	36.7	0	0	0	0	30	100
10	17	56.7	3	10.0	10	33.3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2017.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4-10 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang adanya tujuan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.
2. Jawaban responden tentang adanya umpan balik yang diberikan perusahaan pada karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00% dan jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
3. Jawaban responden tentang adanya kompetensi bagi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%
4. Jawaban responden tentang pemberian Motivasi kepada karyawan membuat karyawan semangat dalam bekerja . Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%.
5. Jawaban responden tentang mencapai kepuasan karyawan dalam bekerja . Mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau 50,00% .
6. Jawaban responden tentang adanya komitmen pimpinan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 83.30%.
7. Jawaban responden tentang Karyawan mampu menghasilkan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56.70%.
8. Jawaban responden tentang Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang baik dalam melakukan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 63.30%.

9. Jawaban responden tentang Karyawan mampu mandiri dalam melkukan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 36.70%.
10. Jawaban responden tentang Perusahaan mampu meningkatkan efisien waktu dalam penggunaan seluruh waktu dalam pekerjaan terhadap karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,.70%.

5. Pengujian Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu yang instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Item instrument dikatakan valid apabila Sig (2-tailed $< \alpha$ 0,05). Berikut tabel skor jawaban, responden dari angket yang telah disebarkan yaitu :

1. Uji Validitas Kepemimpinan (X)

Tabel IV-10

Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X)

Item	Nilai Sig (2-tailed $< \alpha$ 0,05)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000 $<$ 0,05	Valid
2	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
3	0,004		0,004 $<$ 0,05	Valid
4	0,045		0,045 $<$ 0,05	Valid
5	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
6	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
7	0,004		0,004 $<$ 0,05	Valid
8	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid
9	0,031		0,031 $<$ 0,05	Valid
10	0,000		0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 $<$ 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel

kepemimpinan dalam kategori valid sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Validitas Disiplin (Z1)

Tabel IV-11
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Disiplin (Z1)

Item	Nilai Sig (2-tailed $\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,016		$0,016 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,008		$0,008 < 0,05$	Valid
6	0,033		$0,033 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
9	0,031		$0,031 < 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin (Z1) dalam kategori valid sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Uji Validitas Motivasi (Z2)

Tabel IV-12
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Motivasi (Z2)

Item	Nilai Sig (2-tailed $\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 dan $0,001 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi dalam kategori valid sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Validitas Kinerja(Y)

Tabel IV-13
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai Sig (2-tailed $< \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,003		$0,003 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,008		$0,008 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja dalam kategori valid sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.(Arikunto, 2010, hal.211).

Untuk menetapkan butir pertanyaan dalam kategori reliabel kriteria pengujiannya adalah jika nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya). Trihendradi (2013, hal.195).

Tabel IV-14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X, Y, Z1 dan Z2

Variabel	Nilai Reliabilitas (<i>Croanbach's Alpha</i>)	Status
Kepemimpinan (X)	0,755 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747 > 0,6	Reliabel
Disiplin (Z1)	0,775 > 0,6	Reliabel
Motivasi(Z2)	0,764 > 0,6	Reliabel

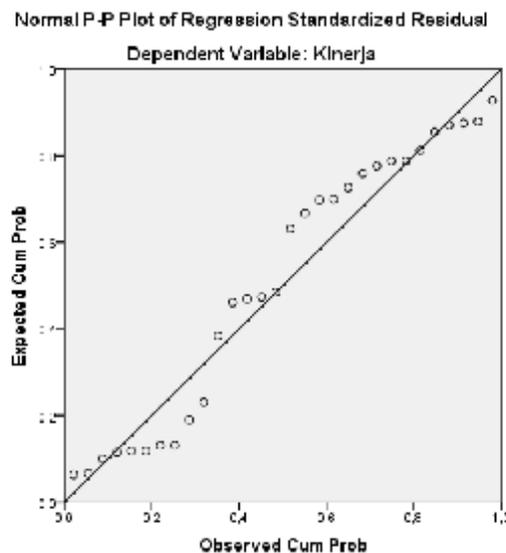
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dapat diketahui bahwa jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6 maka data dalam kategori reliabel. Oleh sebab itu pada tabel IV-14 diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* pada variabel kepemimpinan (X) = 0,755 > 0,6, variabel kinerja (Y) *Croanbach's Alpha*=0,747 > 0,6, variabel disiplin(Z1) *Croanbach's Alpha* =0,775 > 0,6, dan variabel motivasi (Z2) *Croanbach's Alpha* =0,764 > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian dalam kategori reliabel atau terpercaya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi & irfan, 2013 hal.109). jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1 : Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor/VIF*), yang lebih 4 atau 5. (Juliandi & irfan, 2013 hal. 169). Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4-11
Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepemimpinan	,950	,862	,509	,353	2,833
	Disiplin	,758	-,061	-,018	,268	3,727
	Motivasi	,782	,268	,083	,279	3,584

Dependent Variable: Kinerja_a

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X), Disiplin (Z1), Motivasi (Z2) mempunyai angka VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4), sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173)

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative (Juliandi & Irfan, 2013 hal.173)

Berdasarkan ketentuan dalam penetapan keputusan yang dikemukakan diatas maka hasil analisis data dalam uji autokorelasi dapat ditemukan pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4-12
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,954 ^a	,910	,900	1,95554	,910	87,998	3	26	,000	2,077

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

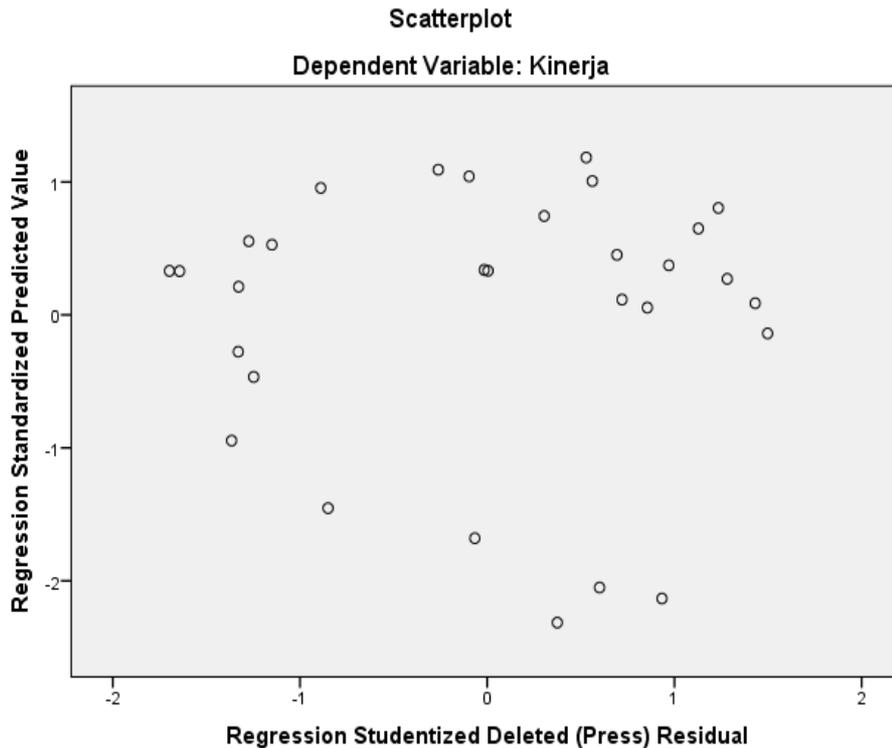
b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dari nilai diatas terlihat bahwa *Dubrin watson* adalah 2,077. Berdasarkan penetapan keputusan dalam melihat ada tidaknya autokorelasi pada data yang diteliti adalah melalui teori yang menyatakan bahwa jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative. Dari *Dubrin Watson* 2.077 berada diatas +2 berarti ada auto korelasi negative.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas. (Juliandi & Irfan, 2013 hal. 171), berikut ini adalah hasil dari uji Heterokedastisitas.

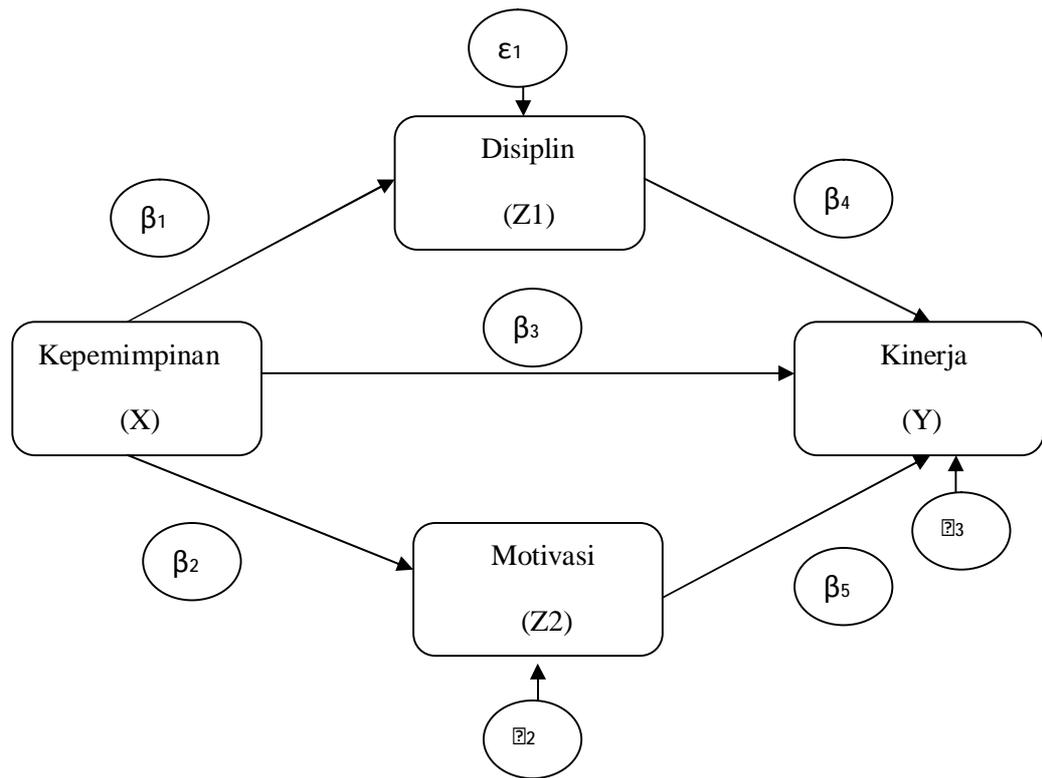


Gambar IV-2 : Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV-2 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

7. Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram jalur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini:



Gambar IV-3 : Model Teoritik Penelitian

Berdasarkan gambar IV-3 diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada masing masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. adapun persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$1. \text{ Persamaan Struktural I : } X = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$X = \beta_2 X + \varepsilon_2$$

$$X = \beta_3 X + \varepsilon_3$$

$$Y = \beta_4 Z_1 + \varepsilon_3$$

$$Y = \beta_5 Z_2 + \varepsilon_3$$

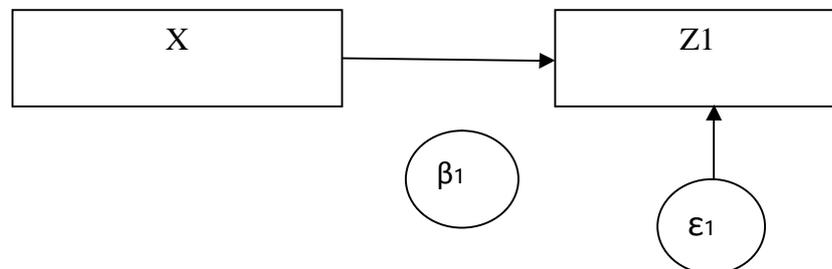
$$2. \text{ Persamaan Struktural II : } Y = \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + \beta_4 Z_1 + \beta_5 Z_2 + \varepsilon_3$$

1) Pengaruh Secara Partial Kepemimpinan (X), Disiplin (Z1), Motivasi (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengujian Persamaan Sub-Struktur 1

Pengujian pada persamaan sub-struktur 1 dimana dilakukan dengan mengklasifikasi analisis dengan dua bagian yaitu bagian pertama melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan (X) terhadap Disiplin (Z1). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Pengaruh langsung Kepemimpinan (X) Terhadap Disiplin (Z1)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Model Summary Kepemimpinan terhadap Disiplin

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,584	3,62188

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_a

b. Dependent Variable: Disiplin_b

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1) dapat dilihat melalui *model summary* pada tabel 4.13, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,599. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh

kepemimpinan terhadap disiplin pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut adala sebesar $0,599 \times 100\% = 59.9\%$ sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,599$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,599)} = 0,401$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin dikemukakan pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Model Sumary Kepemimpinan terhadap Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,656	5,454		,120	,905
	Kepemimpinan	,876	,136	,774	6,461	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_a

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H₀ = tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1)

H_a = ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

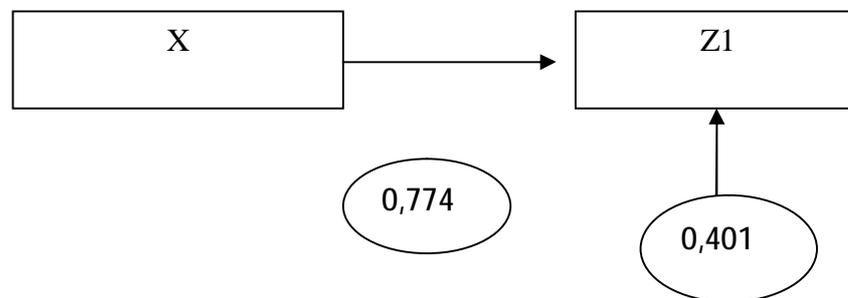
Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05 maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan pada gambar 4.14 dimana sig pada variabel disiplin sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap Disiplin (Z1) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,774.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:

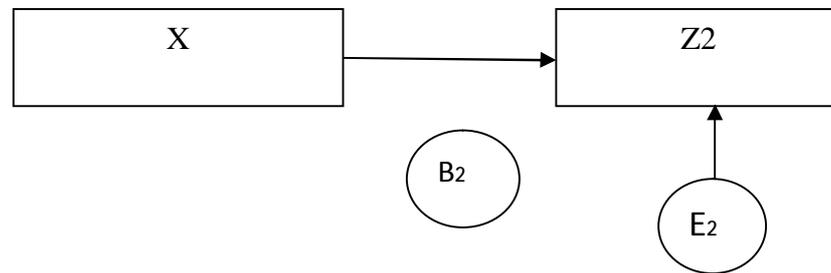


Gambar IV-4 : Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1)

Berdasarkan diagram pada gambar IV-4 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kepemimpinan terhadap disiplin dapat disusun persamaan structuralnya sebagai berikut:

$$X = \beta_1 X + \epsilon_1 X = 0,774X + 0,401$$

2. Pengaruh langsung Kepemimpinan (X) Terhadap Motivasi (Z2)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Model Summary Kepemimpinan terhadap Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,568	3,84019

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) dapat dilihat melalui *model summary* pada tabel 4.15, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,582. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut adalah sebesar $0,582 \times 100\% = 58,2\%$ sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,582$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,582)} = 0,418$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dikemukakan pada tabel 4.16

Tabel 4.16

Model Summary Kepemimpinan terhadap Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,761	5,782		,305	,763
	Kepemimpinan	,898	,144	,763	6,250	,000

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H0 = tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2)

Ha = ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

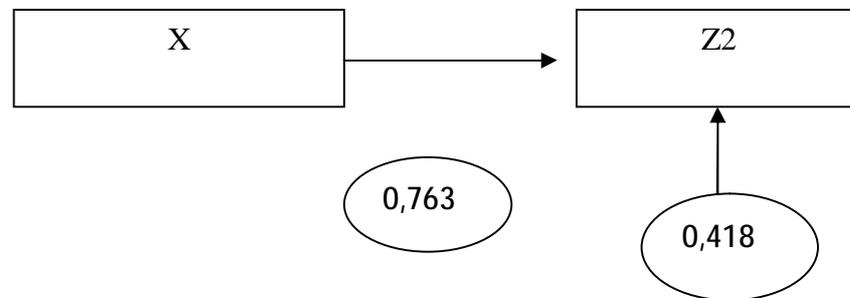
Jika probabilitas *sig* ≤ probabilitas 0,05 maka tolak H0 dan terima Ha

Jika probabilitas *sig* ≥ probabilitas 0,05 maka terima H0 dan tolak Ha

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan pada gambar 4.16 dimana sig pada variabel disiplin sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dengan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,763.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



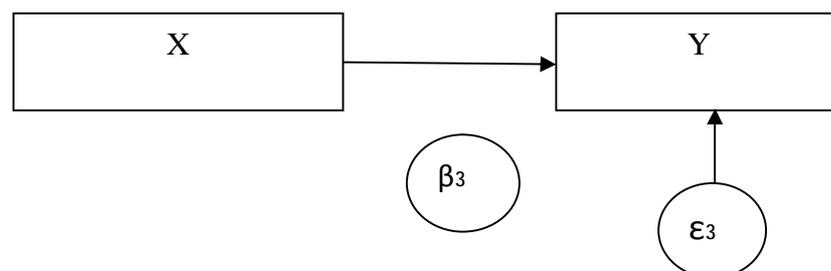
Gambar IV-5 : Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2)

Berdasarkan diagram pada gambar IV-5 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kepemimpinan terhadap motivasi dapat disusun persamaan structuralnya sebagai berikut:

$$X = \beta_2 X + \varepsilon_2$$

$$X = 0,7634X + 0,418$$

3. Pengaruh langsung Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja (Y)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17

Model Summary Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,902	,899	1,96929

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_a

b. Dependent Variable: Kinerja_b

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat melalui *model summary* pada tabel 4.17, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,902. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut adalah sebesar $0,902 \times 100\% = 90,2\%$ sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,902$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,902} = 0,098$$

Dalam analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dikemukakan pada tabel 4.18

Tabel 4.18

Model Summary Kepemimpinan terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,239	2,965		-2,441	,021
	Kepemimpinan	1,184	,074	,950	16,061	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_a

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H₀ = tidak ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

H_a = ada pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H₀ dan terima H_a

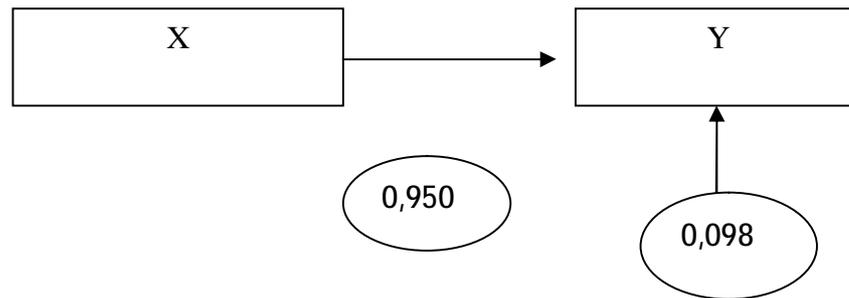
Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05 maka terima H₀ dan tolak H_a

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan pada gambar 4.18 dimana sig pada variabel disiplin sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,950.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



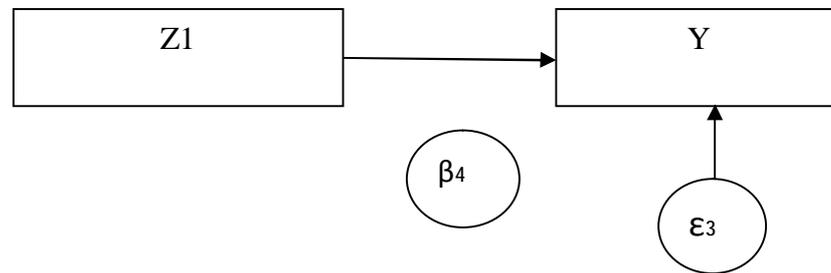
Gambar IV-6 : Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan diagram pada gambar IV-6 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kepemimpinan terhadap kinerja dapat disusun persamaan structuralnya sebagai berikut:

$$X = \beta_3 X + \epsilon_3$$

$$X = 0,950X + 0,098$$

4. Pengaruh langsung Disiplin (Z1) Terhadap Kinerja (Y)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19

Model Summary Disiplin terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,574	,559	4,106 ^c

a. Predictors: (Constant), Disiplin_a

b. Dependent Variable: Kinerja_b

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat melalui *model summary* pada tabel 4.20, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,574. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut adalah sebesar $0,574 \times 100\% = 57,4\%$ sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh

faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,574$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,574)} = 0,426$$

Dalam analisis mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja dikemukakan pada tabel 4.19

Tabel 4.20

Model Summary Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,304	4,895		2,105	,044
	Disiplin	,834	,136	,758	6,146	,000

b. Dependent Variable: Kinerja_a

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H0 = tidak ada pengaruh disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y)

Ha = ada pengaruh disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

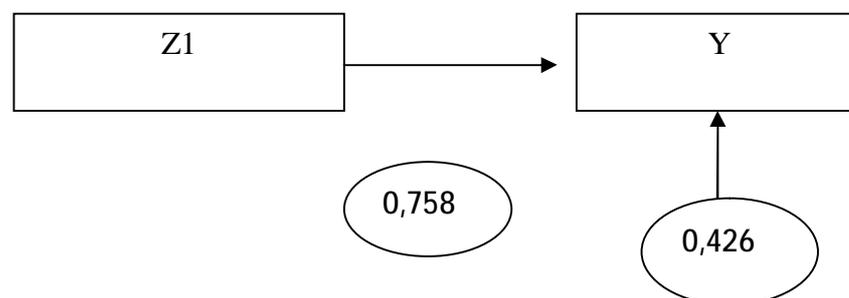
Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05 maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan pada gambar 4.20 dimana sig pada variabel disiplin sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,950.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



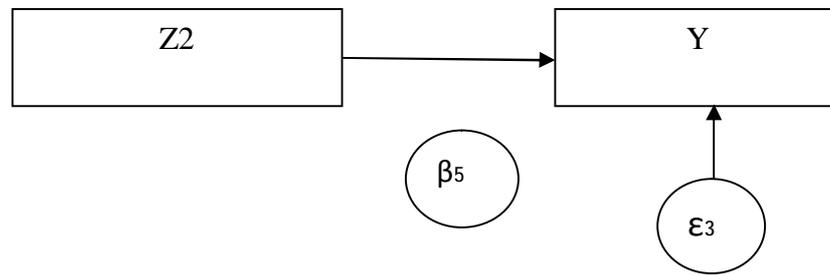
Gambar IV-7 : Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan diagram pada gambar IV-7 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara disiplin terhadap kinerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = \beta_4 Z1 + \varepsilon_3$$

$$Y = 0,758Z1 + 0,426$$

5. Pengaruh langsung Motivasi (Z2) Terhadap Kinerja (Y)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21

Model Summary Motivasi terhadap Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,123 ^a	,015	,020	6,24560

a. Predictors: (Constant), Motivasi_a

b. Dependent Variable: Kinerja_b

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat melalui *model summary* pada tabel 4.21, yaitu nilai *R square* adalah sebesar 0,015. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut adalah sebesar $0,015 \times 100\% = 1,5\%$ sedangkan sisanya sebesar 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. sementara itu dalam besarnya

koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,574$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,574)} = 0,426$$

Dalam analisis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dikemukakan pada tabel 4.21

Tabel 4.22

Model Summary Motivasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,144	7,547		4,656	,000
	Motivasi	,130	,199	,123	,655	,518

a. Dependent Variable: Kinerja_a

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2017)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H₀ = tidak ada pengaruh motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y)

H_a = ada pengaruh motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y)

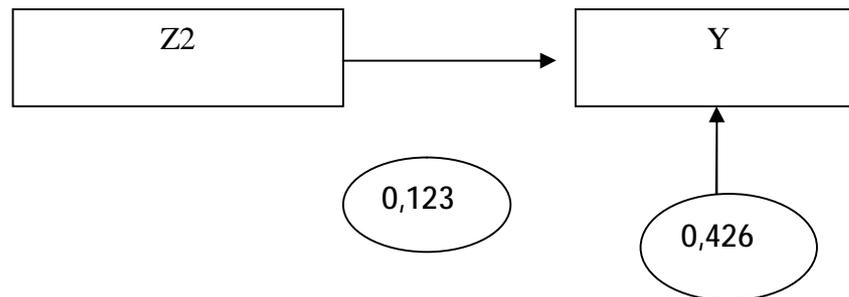
Penentuan kriteria pengambilan keputusan.

Jika probabilitas $sig \leq$ probabilitas 0,05 maka tolak H_0 dan terima H_a
Jika probabilitas $sig \geq$ probabilitas 0,05 maka terima H_0 dan tolak H_a

Penentuan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan pada gambar 4.22 dimana sig pada variabel disiplin sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (Z_2) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,123.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur 1 mengenai pengaruh motivasi (Z_1) terhadap kinerja (Y) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV-8: Koefisien Analisis Jalur Sub-Struktur 1 Pengaruh motivasi (Z_2) terhadap kinerja (Y)

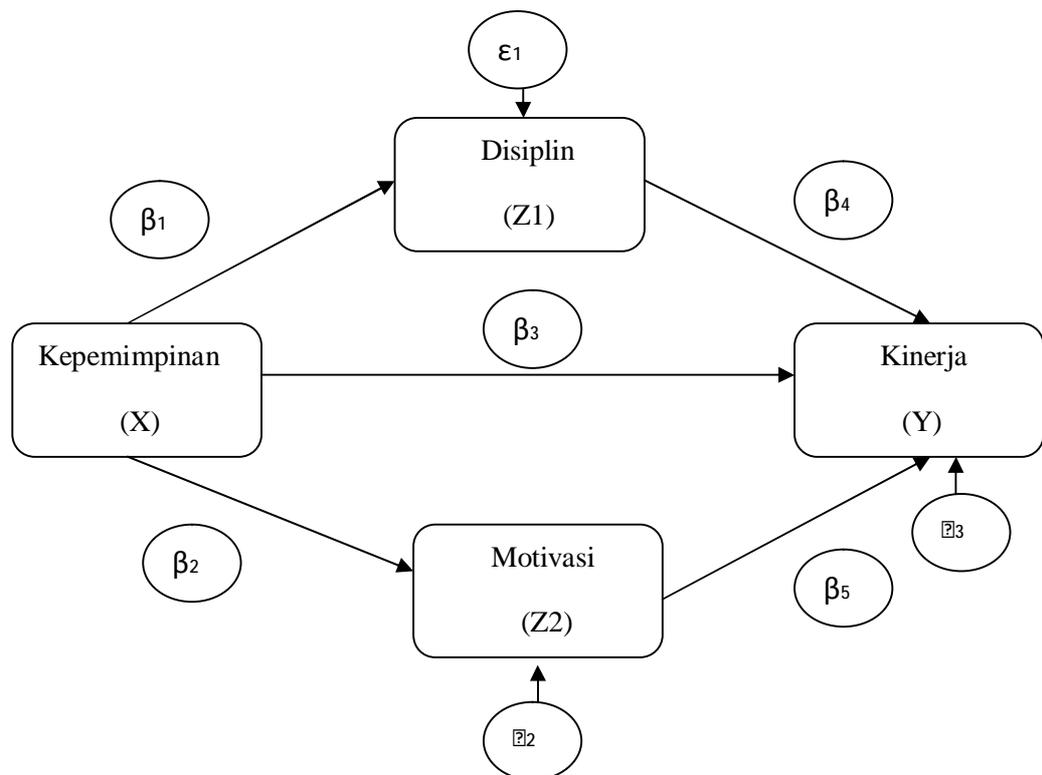
Berdasarkan diagram pada gambar IV-8 maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara motivasi terhadap kinerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = \beta_5 Z_1 + \varepsilon_3$$

$$Y = 0,123Z_1 + 0,426$$

b. Pengujian persamaan sub-struktural 2

Pengujian pada persamaan struktural 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana kepemimpinan (X) dapat berpengaruh, disiplin (Z1), motivasi (Z2) terhadap kinerja karyawan (Y) gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini:



Gambar IV-9 : Koefisien Analisis jalur sub-struktural 2

Keterangan:

β_1	: 0,774	ϵ_1	: 0,401
β_2	: 0,673	ϵ_2	: 0,418
β_3	: 0,950	ϵ_3	: 0,426
β_4	: 0,758		
β_5	: 0,123		

2) Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan (X), Disiplin (Z1), Motivasi (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel Kepemimpinan (X), Disiplin (Z1), Motivasi (Z2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel 4.23 dibawah ini:

Tabel 4.23

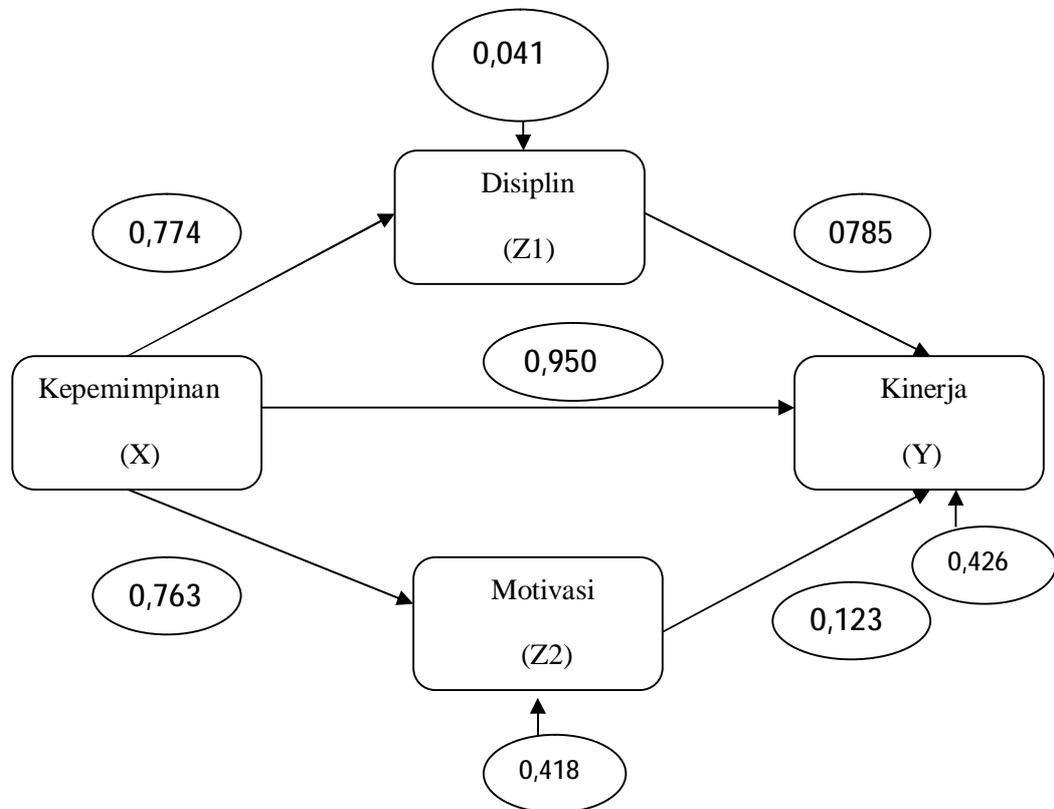
Model Summary Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Disiplin dan Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-7,508	2,950		-2,545	,017
	Kepemimpinan	1,068	,123	,857	8,668	,000
	Disiplin	-,039	,125	-,035	-,311	,358
	Motivasi	,167	,118	,158	1,419	,168

a) Penentuan dalam pengambilan keputusan pada persamaan struktural 2

Berdasarkan pada gambar 4.23 dimana nilai sig pada variabel kepemimpinan sebesar 0,000, nilai sig pada variabel disiplin sebesar 0,358, nilai sig pada variabel motivasi sebesar 0,168 maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dengan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap Disiplin (Z1) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,774, kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,763, kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,950, disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar

0,950, motivasi (Z2) terhadap kinerja (Y) adapun nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,123



Gambar IV-10 : Koefisien Analisis jalur sub-struktural 2

Berdasarkan diagram pada gambar IV-14 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan dengan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + \beta_4 Z_1 + \beta_5 Z_2 + \varepsilon_3$$

$$Y = 0,774X + 0,763X + 0,950X + 0,758Z_1 + 0,123Z_2 + 0,426$$

b) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-sruktural 1 dan sub-struktural 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing masing struktural adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Struktural 1 : $X = \beta_1X + \varepsilon_1$

$$X = 0,774X + 0,401$$

$$X = \beta_2X + \varepsilon_2$$

$$X = 0,763X + 0,418$$

$$X = \beta_3X + \varepsilon_3$$

$$X = 0,950X + 0,426$$

$$Y = \beta_4Z1 + \varepsilon_3$$

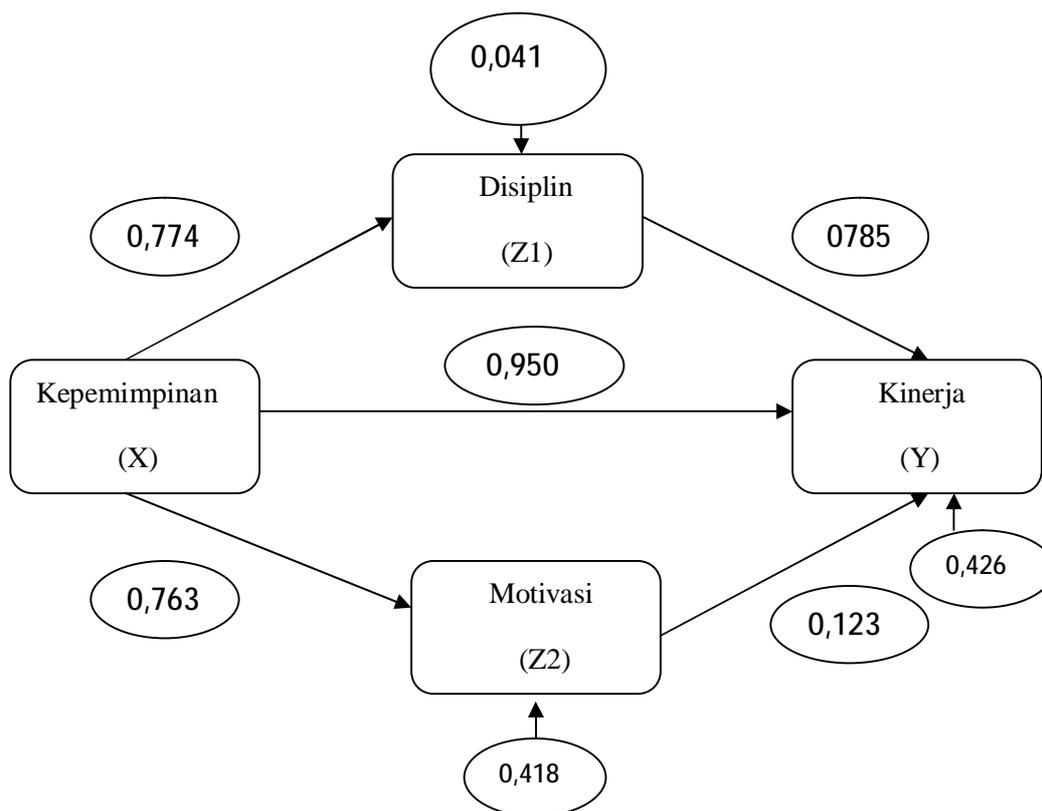
$$Y = 0,758Z1 + 0,426$$

$$Y = \beta_5Z2 + \varepsilon_3$$

$$Y = 0,123Z2 + 0,426$$

2. Persamaan Stuktural II : $Y = \beta_1X + \beta_2X + \beta_3X + \beta_4Z1 + \beta_5Z2+ \varepsilon_3$

$$Y = 0,774X + 0,763X + 0,950X + 0,758Z1 + 0,123Z2 + 0,426$$



Gambar IV-11 : Koefisien Jalur kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Kinerja

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-11 di atas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*Direct effect*)

Adapun pengaruh langsung antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini:

- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1) dengan nilai beta sebesar 0,774
- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap motivasi (Z2) dengan nilai beta sebesar 0,763

- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai beta sebesar 0,950

2. Pengaruh Tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Disiplin (Z1) dengan nilai beta sebesar $0,774 \times 0,763 = 0,590$
- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z2) dengan nilai beta sebesar $0,774 \times 0,950 = 0,735$

3. Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z2) dengan nilai beta sebesar $0,774 + 0,763 + 0,950 = 2,487$

Rangkuman analisis jalur dalam persamaan structural 1 dan 2 mengenai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dikemukakan pada tabel 4.24 dibawah ini:

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	
Pengaruh X terhadap Z1	0,774			
Pengaruh X terhadap Z2	0,763			
Pengaruh X terhadap Y	0,950			
Pengaruh Z1 terhadap Y		0,590		
Pengaruh Z2 terhadap Y		0,735		
Pengaruh X terhadap Y melalui Z1			2,49	
Pengaruh X terhadap Y melalui Z2				
ϵ_1	0,401			
ϵ_2	0,418			
ϵ_3	0,426			
Pengaruh X terhadap Y melalui Z1 dan Z2				2,487

Tabel 4.24

Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan sub-struktural 1 dan 2

1. Penafsiran

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara kepemimpinan (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Disiplin (Z1) dan Motivasi (Z2) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung kepemimpinan (X) terhadap disiplin (Z1), dengan nilai beta sebesar 0,774.
2. Ada pengaruh langsung kepemimpinan(X) terhadap motivasi (Z2), dengan nilai beta sebesar 0,763.
3. Ada pengaruh langsung kepemimpinan(X) terhadap kinerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,950.
4. Ada pengaruh langsung disiplin (Z1) terhadap kinerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,758.
5. Ada pengaruh langsung motivasi (Z2) terhadap kinerja (Z2), dengan nilai beta sebesar 0,123.
6. Ada pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y), melalui disiplin (Z1) dan motivasi (Z2) dengan nilai beta sebesar 2,487.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas masing-masing.

Disiplin kerja yang tinggi dari suatu perusahaan, tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, dimana pimpinan mempunyai kekuasaan dalam mengatur pegawai yang ada dalam perusahaan, dengan aturan yang dibuat pimpinan harus dipatuhi oleh setiap pegawai atau karyawan, dalam hal ini pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, dan juga akan menimbulkan tingkat kedisiplinan kerja yang lebih baik.

Pentingnya kedisiplinan kerja karyawan tidak terlepas dari kebijakan-kebijakan pimpinan perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh Singomedjo (2009, hal. 82-92) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya dapat dilihat dari keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan pasti dari pimpinan yang dapat dijadikan pegangan, pengawasan dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan kepada pegawai.

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,461 dengan beta sebesar 0,774, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Asih (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Pada hakekatnya untuk memimpin seseorang harus bisa membaca situasi dan kondisi, untuk itu pimpinan memiliki peranan penting didalam perusahaan atau didalam suatu organisasi yang mampu menafsirkan setiap keadaan pada penerapan sikap dengan hak wewenang agar tidak ada kesalahan dalam penerapannya.

Mengelola motivasi untuk meningkatkan kinerja berhubungan dengan penggunaan kekuasaan dan kepemimpinan, apapun budaya dari suatu negara ataupun organisasi tersebut. Proses ini memerlukan waktu karena ada perbedaan di antara para manajer dan perbedaan kolektif antar organisasi.

Pentingnya motivasi kerja karyawan yang diberikan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009, Hal.141) pentingnya Motivasi bagi perusahaan yaitu dimana perusahaan bukan hanya mampu mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal.

Terdapat pengaruh disipin kerja terhadap kepemimpinan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) denngan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,250 dengan beta sebesar 0,763, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Sari (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan, ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan

Pentingnya kinerja karyawan mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang. Sedarmayanti (2007, hal. 260) Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Terdapat pengaruh kinerja terhadap kepemimpinan dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 16,061 dengan beta sebesar 0,950, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Youdhi (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Dengan adanya disiplin, karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja berasal dari pengertian performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. kinerja memiliki makna yang lebih luas yaitu bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pada dasarnya, faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja terdiri dari faktor Internal dan Eksternal (Mangkunegara 2010, hal. 15 ; Atmosoeperto 2012, hal. 110-111)

Terdapat pengaruh kinerja terhadap disiplin dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,146 dengan beta sebesar 0,756 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Dengan demikian hal ini berbeda dengan pendapat Syaifuddin (2013) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Motivasi dapat di berikan ketika pimpinan memahami motif dari beberapa karyawannya tersebut pada perusahaan atau organisasi. Dimana karyawan menjadi tujuan pimpinan untuk memberikan motivasi dilingkungan kerja tersebut.

Perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Dengan memberikan motivasi adanya peningkatan kinerja dari karyawan Faktor Motivasi juga termasuk kedalam faktor Eksternal dimana Motivasi merupakan dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. (Pandji Anoraga 2004, hal 178-179 ; Mangkunegara (2012, hal. 67

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 0,655 dengan beta sebesar 0,123 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Pratama (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi pada PT.Bisi International Area Sumbagut

Menurut Hasibuan (2012 hal.194) menyatakan salah satu faktor dalam kepemimpinan adalah tingkat kedisiplinan kerja. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 93) Kepemimpinan seorang pemimpin diperlukan untuk memotivasi bawahannya. Pentingnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahannya dikarenakan, karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik, Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya , untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Jika Pimpinan perusahaan yang dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat mengatur para pegawai maka tingkat kinerja para pegawai juga akan meningkat. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari sisi gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Siagian, 2010 hal.12)

Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi adalah berpengaruh dengan nilai 2,478. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara dari kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin dan motivasi. Dengan demikian hal ini sejalan dengan

pendapat Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Patra komala di dumai” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Disiplin dan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Bisi International Area Sumbagut. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,461 dengan beta sebesar 0,774, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,250 dengan beta sebesar 0,763, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 16,061 dengan beta sebesar 0,950, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.

4. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 6,146 dengan beta sebesar 0,758, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.
5. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dimana nilai Sig sebesar 0,000 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t sebesar 0,655 dengan beta sebesar 0,123, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT.Bisi International Area Sumbagut.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi adalah berpengaruh dengan nilai 2,478 yakni 2,49. Dengan demikian kinerja pegawai menjadi satu kesatuan dengan kepemimpinan sebagai perantara dari kepemimpinan, maka secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin dan motivasi

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut dapat pula disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teoritis dan empiris serta kepentingan penelitian selanjutnya, maupun untuk kepentingan praktisi dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan perlu diperhatikan kepemimpinan yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan, disiplin yang ditetapkan pada perusahaan dan pemberian motivasi kepada karyawan, diharapkan dapat hasil yang maksimal ditandai dengan hasil kerja yang baik

yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan dan terjadinya hubungan yang harmonis baik antara atasan dengan bawahan dan juga antara sesama karyawan.

2. Untuk lebih meningkatkan tingkat kesadaran bagi para karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab faktor disiplin yang lebih intensif dari pihak perusahaan maka tindak disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten sehingga apabila karyawan melakukan pelanggaran tas ketentuan yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang ditetapkan maa dapat dikenakan sanksi seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian gaji, upah, intensif dan bonus juga merupakan salah satu motivasi bagi karyawan. Dengan hal tersebut perusahaan mampu mempertahankan dengan memperhatikan pemberian motivasi tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang ada dalam perusahaan dengan tambahan variabel lainnya seperti budaya organisasi, pemberian upah dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR BUKU

- Azuar Juliandi, dkk. (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Pertama: Medan: UMSU Press.
- Dermawan Wibisono (2011), *Manajemen Kerja Korporasi & Organisasi*, Bandung: Gelora Pratama Aksara
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama : Surabaya : Kencana Prenada Media Group.
- George R.Terry (2009), *Prinsip-prinsip Manajemen*, Cetakan Kesepuluh : Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2002), *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan Melayu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketigabelas (edisi revisi) : Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono (2007), *Analisis Jalur untuk riset bisnis dengan SPSS*, Bandung : Cv. Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar prabu (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar prabu (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, S, Alex, (2001), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*,
Edisi Kedelapan, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta :
Murai Kencana.

Siagian, Sondang.P (2011), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
Sedarmayanti

Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumberdaya Manusia* . Bandung : PT.Refina aditama

Sugiyono (2005), *Metode Peneltian Administrasi* , Edisi Ketiga Belas, Bandung:
Cv.Alafabeta

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group.